



АНАЛИЗА

*за стратешко водење на предмети во судска
постапка од областа на дискриминација*

2014



Македонско здружение
на млади правници



ЦЕНТАР ЗА ПРАВНИ
ИСТРАЖУВАЊА И АНАЛИЗИ ■
CENTER FOR LEGAL RESEARCH AND ANALYSIS

АНАЛИЗА

*за стратешко водење на предмети во судска
постапка од областа на дискриминација*

Оваа анализа е овозможена со поддршка на Фондација отворено општество, во рамките на проектот "Борба против дискриминација преку стратешко застапување - зајакнување на улогата на граѓанските организации". Содржината изразена во оваа публикација е на Македонското здружение на млади правници и не ги изразува погледите и мислењата на Фондацијата отворено општество.

This publication is made possible by the support of the Open Society Foundations within the project "Combating discrimination through strategic litigation – Strengthening the role of the CSOs. The contents expressed in this publication are the responsibility of the Macedonian Young Lawyers Association and do not necessarily reflect the views and the opinions of the Open Society Foundations.

Наслов:

Анализа за стратешко водење на предмети во судска постапка од областа на дискриминација

Издавач:

Македонско здружение на млади правници - МЗМП Скопје

За издавачот:

Мартина Смилевска, Претседател на МЗМП

Подготвиле:

Центар за правни истражувања и анализи ЦПИА

Уредници:

Жарко Алексов и Александра Цветановска

Ликовно графичко обликување:

Адверта

Печат:

Адверта

Тираж:

350

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

347.91:316.647.82(497.7)

АНАЛИЗА за стратешко водење на предмети во судска постапка од областа на дискриминација / [уредници Жарко Алексов, Александра Цветановска]. - Скопје : Македонско здружение на млади правници, 2014. - 60 стр. : граф. прикази ; 21 см

ISBN 978-608-65401-6-6

а) Дискриминација - Заштита - Македонија

COBISS.MK-ID 97122570

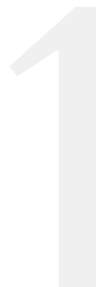
Содржина

Листа на кратенки	06
1. Вовед.....	07
2. Информации за предметите од проектот за Стратешки постапки за заштита од дискриминација.....	09
3. Правна рамка и инструменти при водењето на стратешките постапки за заштита од дискриминација.....	14
4. Анализа на предметите во стратешките постапки за заштита од дискриминација.....	23
5. Главни наоди.....	56

Листа на кратенки

Агенција за државните службеници.....	АДС
Закон за облигационите односи.....	ЗОО
Закон за работните односи.....	ЗРО
Закон за служба во Армијата на Република Македонија.....	ЗСАРМ
Законот за спречување и заштита од дискриминација.....	ЗСЗД
Комисија при Агенцијата за државни службеници.....	КАДС
Комисија за заштита од дискриминација.....	КЗД
Министерство за внатрешни работи.....	МВР
Македонско здружение на млади правници.....	МЗМП
Обединети нации.....	ОН
Република Македонија.....	РМ
Центар за правни истражувања и анализи.....	ЦПИА

Вовед



Македонското здружение на млади правници (МЗМП) активно работи во областа на заштитата од дискриминација веќе неколку години. Така, здружението беше меѓу првите кое подготви извештај за потребата од донесување закон за заштита од дискриминација, а потоа и анализа на ефикасното спроведување на новодонесениот закон од страна на институциите.

Проектот **„Борба против дискриминација преку стратешко застапување, зајакнување на улогата на граѓанските организации**, е проект поддржан од Фондација - Отворено општество кој се спроведува во периодот од две години (септември 2012 – 2014 г.).

Целта на самиот проект е да се придонесе во изградбата на еден ефикасен национален систем за заштита од дискриминација и нееднаков третман на граѓаните преку набљудување и анализа, а пред сè на градење на позитивна пракса заснована на стратешко застапување на потенцијалните жртви од дискриминација пред надлежните судски органи.

МЗМП ги идентификува стратешките судски постапки како најефикасен и неопходен инструмент за справување со дискриминацијата, и токму поради тоа здружението обезбедува **бесплатна правна помош** во случаите на дискриминација за сите граѓани на Република Македонија. Правната помош се состои од правни совети, застапување пред националните судови и застапување пред Европскиот суд за човекови права.

За оваа цел, МЗМП формираше стручен тим од **12 обучени адвокати**, кои поминаа низа обуки во Република Македонија и во странство од областа на заштита на човековите слободи и права и заштита од дискриминација.

Во МЗМП, лицата - жртви од дискриминаторско постапување можат да се обратат со користење на “Зелена бесплатна” телефонска линија. Со отворањето на истата, на граѓаните им се овозможи навремено и ефикасно да се информираат, да постават прашање во областа на спречување на дискриминацијата и да добијат брз и бесплатен правен совет.

Македонското здружение на млади правници, земајќи ја предвид

улогата на Комисијата за заштита од дискриминација, на Народниот правобранител и на други граѓански организации кои делуваат активно во областа, воспостави соработка во делот на **размена на искуства и конкретни информации** за случаи во кои е утврдено дискриминаторско постапување и каде е утврдена потреба од ефикасна заштита од страна на судовите.

Во рамките на проектот, беа иницирани вкупно **13 судски постапки за заштита од дискриминација**. Повеќето од странките најпрво се обратија за бесплатен правен совет во здружението, а потоа се поведе и судска постапка.

Кај лицата кои се обратија во здружението во изминативе две години најчесто се препознава обликот на директна дискриминација и скоро кај сите странки постоел страв и несигурност од поведување судска постапка. Најчесто тој страв го поврзувале со понатамошни можни последици, односно со страв дека ќе бидат жртви на виктимизација.

Од отпочнувањето на проектот за стратешко застапување на предмети од областа на дискриминацијата пред надлежните судови до денес, донесени се **првите две позитивни пресуди во Република Македонија со кои се утврдува дискриминација и виктимизација со директна примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација од страна на судовите**. Овие а и останатите случаи ќе бидат понатаму подетално опишани и разгледувани во анализата.

Во оваа анализа, која ја подготви **Центарот за правни истражувања и анализи – ЦПИА**, во тесна соработка со МЗМП, пред сè сакаме да ги истакнеме искуствата стекнати при стратешкото водење на предметите за дискриминација пред судовите, разбирајќи при тоа, дека бројот на предмети е релативно мал за да се земе како релевантен примерок за научни тврдења и анализи. Но, со оглед на тоа дека бројот на судски постапки поведени за случаи за заштита од дискриминација исто така не е голем, како и дека периодот во кој се одвиваа дејствијата по предметите од проектот претставува доволен временски распон, оваа анализа дава дополнителни можности за специфичен и егзактен увид околу постапувањето на судовите во споровите во кои се бара заштита од дискриминација, и ја оправдува релевантноста на податоците и наоѓањата содржани во неа.

Сметаме дека оваа анализа ќе претставува едно ново сведоштво за состојбите во оваа област, и ќе помогне во напорите за воспоставување добра пракса во управувањето со случаите на дискриминација од страна на стручните (професионалните) лица и надлежните институции.

Информации за предметите од проектот за „Борба против дискриминација преку стратешко застапување, зајакнување на улогата на граѓанските организации“



Во рамките на проектот „Борба против дискриминација преку стратешко застапување, зајакнување на улогата на граѓанските организации“ како што наведовме претходно, беа иницирани вкупно **13 судски постапки** за заштита од дискриминација, од кои 12 пред граѓанските оддели на основните судови, и за сега, еден пред Европскиот суд за човековите права (ЕСЧП) во Стразбур.

Три (3) судски постапки беа водени за заштита од **„мобинг“ односно психичко вознемирување на работно место** согласно Законот за работните односи и Законот за заштита од вознемирување на работно место, додека девет (9) судски постапки се иницирани согласно Уставот на Република Македонија и Законот за заштита од дискриминација и Законот за работните односи.¹

При анализирањето на судските постапки, во овој труд, ќе се врши анализа на предметите во различни стадиуми на судската постапка согласно степенот во кој се наоѓаат. Имено, 8 предмети се во фаза на **првостепена постапка**, а најголем дел од нив се во завршна фаза односно се во фаза на главна расправа, додека само една е во фаза на подготвително рочиште. Останатиот дел (2) се судски предмети за кои е веќе донесена **првостепена неправосилна одлука** односно пресуда и истите се во жалбена постапка пред повисок суд, како и предмети (2) кои се **правосилно завршени** односно во овие предмети е донесена правосилна второстепена пресуда од страна на Апелациски суд.

¹ За споредба, досегашната практика на Комисијата за заштита од дискриминација бележи најголем број на претставки во областа на работата и работните односи (извор: Дискриминација во огласите за вработување (истражувачки извештај), Комисија за заштита од дискриминација – Скопје, ноември 2013)

ФАЗА НА ПОСТАПКАТА

- Рана фаза
- Напредна фаза
- Донесена неправосилна пресуда
- Донесена правосилна пресуда



Најголем број предмети (односно 10 предмети) се водени односно се водат во скопското апелациско подрачје, односно пред Основниот Суд Скопје 2 - Скопје (Граѓански суд) и пред Апелацискиот суд Скопје. Останатите предмети се водат, односно се водени пред Основниот суд во Делчево и Основниот суд во Штип и пред Апелацискиот суд во Штип².

Во однос на **областа** во која се бара заштита од дискриминација или психичко вознемирување, во 9 од 13 постапки со заштитата се бара во рамките на **работниот однос**, односно дискриминацијата се врши во рамките на работниот процес, пред сè од страна на работодавачите или раководните лица³. Поради овој факт сите овие предмети се водат или се водени пред граѓанските оддели во судовите, но во делот за работни односи и сите ја носат ознаката РО (Работен Однос).

ФАЗА НА ПОСТАПКАТА

- Работа и работни односи
- Домување
- Образование наука и спорт
- Пристап до добра и услуги
- Правосудство и управа
- Социјална сигурност, социјална заштита, пензиско, инвалидско, здравствено осигурување и здравствена заштита

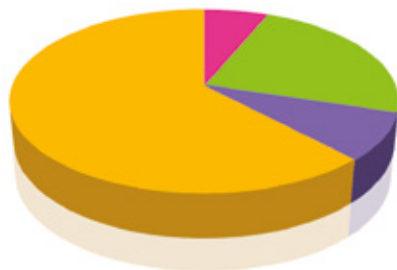
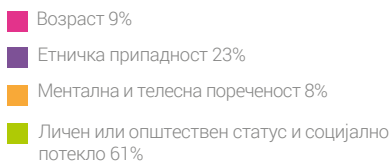


² За споредба, во текот на 2013 година, слично како и во претходната година, најголемиот број претставки до Комисијата за заштита од дискриминација се поднесени од лица со живеалиште во градот Скопје и околните општини на главниот град, со вкупно 51 претставка (од 84).

³ За споредба, во периодот од 1 јануари до 31 декември 2013 година и до Комисијата за заштита од дискриминација биле доставени вкупно 84 претставки, од кои 36 од областа на работата и работните односи (извор: Редовен годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација за 2013 година).

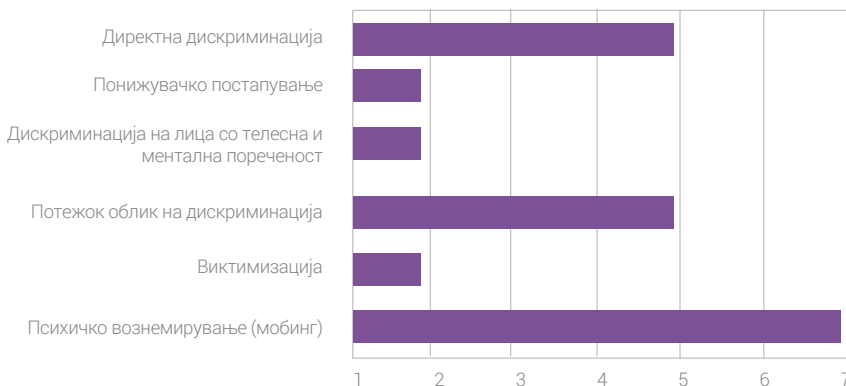
Во постапките кои се иницирани пред судовите за заштита и спречување на дискриминација тужителите се повикале на неколку наводни **дискриминаторски основи**, меѓу кои се: етничката припадност (3), менталната и телесната попреченост (1), личниот или општествениот статус и социјалното потекло (8) возраста (1), во тужбените барања се наведува повеќекратна дискриминација односно по повеќе основи, па од таа причина во обработката на основите личниот или општествениот статус е споен со социјалното потекло.

ОСНОВИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА



Дискриминацискиот облик по кој се поведени постапките по предметите од оваа анализа се однесува на: психичко вознемирување на работно место, потешки облици на дискриминација (продолжена дискриминација, повеќекратна дискриминација, повторена директна дискриминација), дискриминација на лица со телесна и ментална попреченост, индиректна дискриминација, виктимизација и понижувачко постапување.

ОБЛИЦИ НА ДИСКРИМИНАЦИЈА



Понатаму, во однос на **половата структура** на тужителите, во предметите е утврдено дека бројот на *мажи е два пати поголем од бројот на жени* кои барале заштита од дискриминација. Исто така, и во однос на тужените, бројот на мажи е доминантен во однос на тужени женски лица⁴. Дополнително, во 3 предмети се појавуваат како тужители или тужени повеќе лица.

ПОЛОВА СТРУКТУРА НА ТУЖИТЕЛИТЕ

- Жени
- Мажи



Исто така, во однос на **возраста** на тужителите, во обработуваните предмети во рамките на овој проект најмногу барале заштита оние кои се на возраст од 30 – 50 години, од кои во најголем број се мажи, во однос на оние кои имаат над 50 години или кои се помлади од 30 години⁵.

ВОЗРАСТ

- 18 - 30 години (9%)
- 30 - 50 години (68%)
- над 50 години (23%)

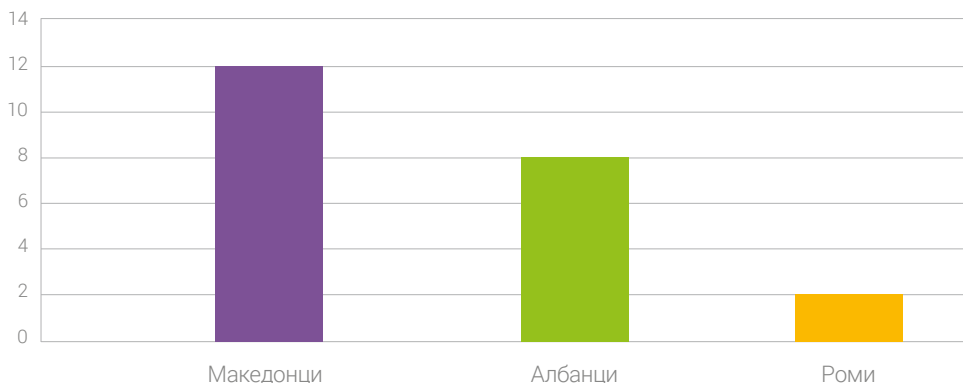


Во однос пак на **етничкото потекло**, најголем број од тужителите се Македонци, па потоа Албанци, и Роми. Од страната на тужените, скоро двојно е поголем бројот на мажи Македонци во однос на другите етнички заедници (Роми и Албанци на пример).

⁴ Во предметите од оваа анализа се појавуваат повеќе лица кои се јавуваат како тужители или тужени во еден предмет. Оттука, вкупниот бројот на покренати предмети во рамките на овој проект не значи дека кореспондира со вкупниот број на лица кои стојат позади тужбите како жртви на дискриминација или како тужени за вршење дискриминација.

⁵ Едно лице е на возраст од 17 години но истото ја поведе постапката преку законски застапник, татко.

ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ НА ТУЖИТЕЛИТЕ



Инаку, предметите кои се водат пред судовите од страна на адвокатите во проектот се претежно **против државни и јавни институции (како на локално, така и на национално ниво) и правни лица**, во споредба со оние против физички лица. Во оваа смисла, четири предмети се водат против физички лица кои се раководни или одговорни лица и кои се тужат за вршење психичко вознемирување на работното место (мобинг).

Ова е релевантно, бидејќи понатаму при анализирањето ќе се осврнеме кон постапувањето на судовите, односно на судиите кога судат предмети во кои се бара заштита од дискриминација, од причина што истите имаат своевидни специфичности. Оваа анализа на судски предмети има за цел да утврди дали судовите ги следат меѓународните стандарди и принципи кога судат во постапки во кои се бара заштита од дискриминација, или истите ги третираат како „обични“ граѓански предмети, односно дали постои сензибилитет кај судиите кој е неопходен за работа на предмети за заштита од дискриминација.

Токму поради тоа, целта на водењето на стратешки предмети покрај втемелувањето на праксата во судскиот систем, е и промовирање на принципите и стандардите кои се веќе втемелени во меѓународното право. Овие принципи се и *de jure* вметнати во македонскиот правен систем, пред сè преку Уставот на Република Македонија и другите закони од областа.

Нивното правилно и соодветно операционализирање и создавање на солидна судска пракса која би била во корелација со судската пракса на меѓународните и регионалните организации и институции, ќе бидат единствениот начин преку кој ќе се обезбеди целосна правна сигурност и заштита од дискриминација на сите лица кои живеат во Република Македонија.

Правна рамка и инструменти при водењето на стратешките постапки за заштита од дискриминација

Република Македонија е земја кандидат на Европската Унија и е потписничка на најбиталните меѓународни документи за заштита на човековите права и слободи од дискриминација и нееднаков третман. Реформите во правниот систем кои се случија во последнава декада уште повеќе ја нагласија важноста на прашањето за демократско однесување и доследна примена на принципот на владеење на правото во земјава, со цел суштинско остварување и заштита на правата и слободите загарантирани со Уставот, законите и меѓународните акти.

Во процесот на иницирање и преземање дејствија поврзани со предметите за заштита од дискриминација, адвокатите кои ги обезбеди МЗМП применуваа одредби од неколку правни акти кои се однесуваат на постапки за утврдување на дискриминација и нееднаков третман, како и психичко вознемирување на работно место. Во продолжение се наведени најзначајните акти кои ја уредуваат оваа материја и постапка пред судовите, вклучувајќи ги: *Уставот на РМ, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за заштита од вознемирување на работно место, Законот за работни односи, Законот за судовите, Законот за парничната постапка*, како и меѓународните инструменти на заштита на човековите права од дискриминација.

3.1. Устав на Република Македонија⁶

Начелото на еднаквост во правниот систем произлегува од самиот Устав на РМ. Уставот во член 9 уредува и гарантира дека *„граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот,*

расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви". Уставот понатаму гарантира еднаквост и во делот на остварувањето на правата од работен однос, како и во однос на правото на еднаков пристап до образование. Правата доделени со Охридскиот рамковен договор од 2001 преточени во Уставни амандмани⁷ во огромна мера ја унапредија националната законодавна и институционална рамка за еднакви можности на припадниците на различни етнички заедници во Р. Македонија.

Уставот предвидува и соодветни механизми за непосредна заштита на овие слободи и права, преку Уставниот суд и редовните судови како инстанции на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот, и тоа во **постапка заснована врз начелата на приоритет и итност**. Уставот експлицитно забранувајќи дискриминација на граѓаните по основа на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност, го овластува Уставниот суд да постапува по индивидуални барања за заштита на некое од наведените права. Уставниот суд претставува последна инстанца во хиерархијата на домашните правни лекови кои можат да се користат за заштита од дискриминација, како и нејзино спречување и забрана.

Постапката врз основа на која Уставниот суд е овластен да врши непосредна заштита на слободите и правата, вклучително и заштитата од дискриминација подетално е утврдена со *Деловникот на Уставниот суд на Република Македонија*⁸.

Во Република Македонија заштитата од дискриминација и нееднаков третман од осамостојувањето на државата беше регулирана дисперзирано низ одредбите на повеќе различни законски прописи, кои најдоа своја правна основа во Уставот на Република Македонија, во зависност од областите кои ги регулираат. Во поддршката на човековите права, не толку одамна се воведоа нови механизми за заштита на човековите права во Република Македонија, како што се *Законот за заштита и спречување од дискриминација* (2010 г.) и *Законот за заштита од вознемирување на работно место* (2013 г.).

⁷ Амандмани на Уставот на Република Македонија IV- XVIII, Сл. весник на Република Македонија бр.91/2001

⁸ Деловник на Уставниот суд на Република Македонија, Сл. весник на Република Македонија бр.70/92

3.2 Закон за заштита и спречување од дискриминација⁹

Со донесувањето на **Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД)** во 2010, кој стапи на сила на 01.01.2011 година, регулирањето на оваа област доби свое посебно место и фокус во правниот случаи на дискриминација и нееднаков третман скоро без исклучок се разгледуваат и во корелација со овој посебен закон (*lex specialis*). Тој воедно воспостави и наметна нови правила, пристапи и стандарди на остварување на правата на еднаков третман и заштита од дискриминација на граѓаните. ЗСЗД претставува прв закон кој на општ начин ја забранува дискриминацијата во РМ.

Законот се фокусира на основите за дискриминаторско однесување, облиците на дискриминација (*директна и индиректна*), постапката за утврдување на дискриминацијата (процесните правила) и специфичните пристапи, како и органи кои учествуваат при покренување и идентификување на случаи на дискриминаторско однесување или нееднаков третман.

Со ЗСЗД се опфатени најтипичните дискриминаторски основи кои се познати во меѓународното и споредбеното право. Законот во членот 3 изрично забранува дискриминација, директна и индиректна, *по основ на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, друго уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална или телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус и здравствена состојба*.

Дискриминацијата во ЗСРД се определува како „неоправдано правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи на лица, кое се заснова на некоја нивна карактеристика (дискриминаторска основа)“. Вака широката дефиниција на поимот на дискриминација се однесува на голем број **области што ги покрива законот**, како што се работните односи, социјалната заштита, здравствената заштита, правосудството и управата, образованието, науката, спортот, домувањето, пристапот до добра и услуги, јавното информирање и медиумите и други области.

⁹ Закон за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на Република Македонија бр. 50/2010, 44/2014, Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У. бр. 82/2010 од 15 септември 2010 година, Сл. весник на Република Македонија бр. 127/2010.

ЗСЗД ги забранува вознемирувањето, виктимизацијата и помагањето и поттикнувањето на дискриминација. Со вознемирувањето, сексуалното вознемирување и понижувањето се повредува достоинството на лице или на група на лица и може да се јави како физичко или вербално. Виктимизацијата постои кога се преземаат дејствија и активности кои имаат негативни или штетни последици за лицето кое презело дејствија за да докаже дискриминација (пр. поднело пријава или претставка, покренало судска постапка или се јавило како сведок).

Повикувањето и поттикнувањето на дискриминација се изедначуваат со самата дискриминација, и при тоа, за овие облици не е релевантна намерата на лицето кое повикува или поттикнува на дискриминација. Со ЗСЗД се наброени и потешките облици дискриминација (повеќекратна дискриминација, повторена дискриминација, продолжена дискриминација и дискриминација која со своите последици особено тешко го погодува дискриминираното лице).

Законот воведи и афирмативни мерки, како исклучоци од правилото за недискриминација чија цел е да се надмине одредена фактичка или историска нееднаквост, заштитни мерки за посебни категории на лица, како и случаи на нееднакво постапување односно случаи кога нееднаквиот третман не се смета за дискриминација.

Со ЗСЗД се основа независен и самостоен орган т.н. Комисија за заштита од дискриминација.

Според овој закон, во постапката по предмети во кои се бара заштита од дискриминација, тужителот е должен иницијално да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат неговото тврдење за дискриминација, *а докажувањето дека немало дискриминација потоа паѓа на товар на спротивната (тужената) странка.* Ова е преземено од начелата и праксата на европските инструменти и судови кои постапуваат по предмети кои се однесуваат на дискриминација. Примената токму на овој принцип на *префрлање на товарот на докажување* утврден во законската одредба ќе биде еден од поважните критериуми според кои се проценува квалитетот на судската постапка при случаите на дискриминација кои се предмет на анализа во овој документ.

3.3 Законот за заштита од вознемирување на работно место¹⁰

Во 2013 година, Собранието на Република Македонија донесе посебен закон кој уште посепцифично го уредува **психичкото и полово вознемирување на работното место (т.н. мобинг)**¹¹, како една од формите на дискриминацијата.

Целта на новата регулатива беше превентивно да влијае на спречување на вознемирување на работно место и да обезбеди поефикасна заштита од вознемирување на работно место, како и спречување и намалување на последиците од вознемирување на работно место и обезбедување на здрава работна средина при работата, под услови со кои се обезбедува почитување на достоинството, интегритетот и здравјето на вработените.

Во членот 5 - став 1 и 2¹², законодавецот определува што претставува *психичко и полово вознемирување на работно место*. Според член 22 од Законот, при наводна појава на вакво вознемирување, работодавецот е обврзан да спроведе претходна постапка и да предложи мирно разрешување на спорниот однос помеѓу засегнатите страни, како и да им предложи да изберат лице од листата на посредници од редот на вработените. Во случај овој обид да заврши без успех, законот предвидува можност за оштетената страна да иницира постапка за судска заштита (делот V од законот), како и да бара надомест на штета.

Како и во Законот за спречување и заштита од дискриминација, и во овој случај законодавецот предвидел дека доколку во текот на судската постапка тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирувањето на работното место од членот 5 од овој Закон, *товарот на докажувањето* дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

¹⁰ Закон за заштита од вознемирување на работно место, Сл. весник на Република Македонија бр. 79/2013

¹¹ Во Република Македонија во 2009 година беше извршено дополнување на Законот за работните односи со две одредби во врска со заштита од вознемирување на работно место, односно психичкото и половото вознемирување на работно место.

¹² Член 5 од Законот за заштита од вознемирување на работно место: (1) Психичко вознемирување на работно место, во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, 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. (2) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, 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.

3.4 Закон за работните односи¹⁵

Правото на работа и вработување е загарантирано со членот 32 од Уставот на Р.Македонија. Предмет на Законот за работните односи (ЗРО) е уредување на работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување. Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос. Законот ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници (член 3, став 1).

Според член 6 од овој Закон: *„Работодавецот не смее барателот на вработување или работникот, да го стави во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствена состојба, односно инвалидитет, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности“.*

Законот ја дефинира директната и индиректната дискриминација (член 7), забранува **вознемирување и полово вознемирување на работното место** (член 9 и член 43), и **психичко вознемирување на работно место - мобинг** и утврдува заштита од дискриминација на работничка **по основ на бременост, раѓање и родителство** (член 9-б) и утврдува обврска за штитење на личноста на работникот, при што работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.

Дополнително, ЗРО (член 10), овозможува право за *надомест на штета* во случај на дискриминаторско постапување согласно Законот за облигационите односи, а утврдува и полово еднаквост при објавувањето на слободни работни места (член 24).

¹⁵ Закон за работните односи, Сл. весник на РМ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013 и 113/2014.

Во случај на спор, Законот во членот 11 утврдува дека товарот на докажување во предметите каде се бара утврдување дискриминација или заштита од вознемирување и мобинг, иницијално е на работникот (кандидатот за вработување), кој треба да изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите од ЗРО, а потоа на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците предвидени со законот.

3.5 Закон за парничната постапка¹⁴

Во поглед на постапката при водењето на предметите за заштита од дискриминација и мобинг поврзани со утврдување на дискриминацијата се користеше и *Законот за парничната постапка*, според која во постапката по споровите кои се однесуваат на работните односи, севкупната постапка пред надлежниот првостепен суд мора да биде завршена во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата (член 405, став 4). Оттука произлегува итноста и приоритетноста во постапувањето по предметите за заштита од дискриминација според процесните одредби за заштита на правото утврдено со некој од материјалните закони.

Постапките кои се водат во судовите за случаите на дискриминација се итни и приоритетни според законот, меѓународните стандарди и правила. Сепак, итноста не е дефинирана во ЗСЗД во поглед на постапката пред судовите, со оглед на фактот што не се утврдени посебни процесни рокови за извршување на дејствата во постапките за утврднување дискриминација. Понатаму, судот според ЗСЗД исто така не смее да бара прелиминарност на претставката до Комисијата или друг орган која би претходела на тужба до судот. Според законските одредби, мислења и препораки на Комисијата по поднесени претставки за наводна дискриминација не се предуслов за судската заштита од дискриминација.

¹⁴ Закон за парничната постапка Сл. весник на Република Македонија бр. 79/2005, 110/2008, 83/2009 и 116/2010). Закон за меѓународна трговска арбитража на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 39/2006).

3.6 Закон за судовите¹⁵

Судот одлучува во постапка пропишана со закон за: правата на човекот и граѓанинот; споровите меѓу граѓаните и другите правни субјекти; кривични дела и прекршоци и за други работи во надлежност на судовите. Судовите во Република Македонија се единствените органи кои се надлежни да носат правно – обврзувачки одлуки во полето на недискриминација. Судовите во постапките за заштита од дискриминација треба да постапуваат по принципот на итност и приоритет.

Бидејќи се во првите редови на заштитата на човековите права, националните судови треба да бидат свесни за начелата за недискриминација за да можат ефективно да ги применуваат во пракса. Одредбите за недискриминација даваат првичен импулс преку практиките на национално ниво, а предизвиците стануваат видливи токму на првите линии на заштита на правото на еднаков третман.

3.7 Меѓународна правна рамка

Република Македонија е потписник на најзначајните инструменти усвоени во рамките на меѓународното право за заштита на човековите права, меѓу кои, во рамките на Обединетите нации, се актите кои за своја основа ја имаат *Универзалната декларација за човекови права на ОН*. Меѓународниот пакт за граѓански и политички права, Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права, Конвенцијата за елиминација на сите форми на расна дискриминација (CERD), Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација против жената (CEDAW), Конвенцијата против мачење и друго сурово, нечовечно и понижувачко постапување или казнување, Конвенцијата за правата на детето и Конвенцијата за правата на лицата со хендикеп.

Правото на Европската Унија (ЕУ) и Европската конвенција за човекови права (ЕКЧП) на Советот на Европа се јавуваат како главни извори на европското право за недискриминација. Најзначајни инструменти на Советот на Европа за човекови права кои директно се однесуваат на

¹⁵ Закон за судовите, Сл.весник на Република Македонија бр.58/2006; 62/2006; 35/2008 и 150/2010; Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.256/2007 од 16 април 2008 година, Сл. весник на Република Македонија бр.61/2008, У.бр.74/2008 од 10 септември 2008 година, Сл.весник на Република Македонија бр.118/2008; У.бр.124/2008 од 14 јануари 2009 година, Сл. весник на Република Македонија бр.16/2009 и У.бр.12/2011 од 29 февруари 2012 година, Сл. весник на Република Македонија бр.39/2012.

спречување и забрана на дискриминација се: **Европската конвенција за човековите права и основни слободи** (која во член 14 пропишува генерална забрана за дискриминација) и **Протоколот 12 кон ЕКЧП** (кој создава самостојно право на недискриминација и се однесува на сите права загарантирани со или изведени од националните закони или националната судска практика), Европската социјална повелба, Рамковната конвенција за заштита на националните малцинства, Конвенцијата на Советот на Европа за борба против трговијата со луѓе, Конвенцијата на Советот на Европа за пристап до официјалните документи, Рамковната конвенција на Советот на Европа за заштита на националните малцинства, како и Дополнителниот протокол кон Конвенцијата за компјутерски криминал.

Како земја-кандидат за членство во Европската Унија, Република Македонија е обврзана да го усогласи своето законодавство со она на ЕУ кое се однесува на забрана на дискриминација. Политиката од областа на антидискриминацијата спаѓа под политичките критериуми на Европската Комисија (човекови права и заштита на малцинствата, економски и социјални права). Оттука, навременото престојување и хармонизирање со овие развојни трендови на ЕУ и фундаментални постулати на заштита на човековите права е императив за европскиот напредок на Република Македонија.

Анализа на предметите во стратешките постапки за заштита од дискриминација



Во понатамошниот текст, ќе направиме осврт на предметите на дискриминација и психичко вознемирување (мобинг) во однос на видовите на дискриминација опфатени со истите, како и постапувањето на судовите во предметите, односно експедитивноста на закажувањето на рочиштата, однесувањето на судиите во однос на товарот на докажување и нивната сензибилизираност при одлучувањето.

Најпрвин ќе се осврнеме на предметите на **психичко вознемирување на работно место (мобинг)**, а потоа и на предметите на **дискриминација** кои беа застапувани од адвокати кои се дел од адвокатскиот тим на Македонското здружение на млади правници.

I. Психичко вознемирување (мобинг)

Предмет М.Ш против БМЕБ

1. Адвокатот Ј.А.О од Скопје, поднесе тужба до Основниот суд Скопје 2 Скопје, за психичко вознемирување на лицето М.Ш кој е на возраст од 49 години од страна на неговиот раководител во правното лице каде тужителот бил вработен. Тужбата е поднесена поради тоа што од страна на раководителот бил вршен постојан притисок преку опомени за несоодветно извршување на работните обврски, изрекување на дисциплински мерки, преместување од едно на друго работно место како и неовозможување на користење на правата кои произлегуваат од работниот однос (користење на годишен одмор и друго).

Исто така, тужителот постојано бил навредуван поради својата возраст од страна на раководителот, што всушност било и причината поради која истиот вршел психичко вознемирување врз тужителот. Имено,

и покрај фактот дека тужителот бил вработен кај работодавачот повеќе од 10 години, по промената на сопственичката структура, на повозрасните вработени кои биле на возраст помеѓу 30-50 години им биле давани да потпишуваат спогодби за прекин на работниот однос, и истите биле под постојан притисок да ги потпишат спогодбите. По ова, работодавачот вработувал нови работници кои претежно биле на возраст помеѓу 23-25 години.

Во 2011 година, од страна на раководителот, на тужителот му била изречена дисциплинска мерка „опомена“ поради незадоволителни резултати од спроведено тестирање. По изречената опомена, раководителот директно и лично му доставил спогодба за раскин на договор за работа, наведувајќи дека нема друг избор. Предлогот на раководителот бил одбиен од страна на тужителот, заради што следува и дополнително психичко вознемирување преку оневозможување на користење на годишниот одмор, како и преку изрекување на нова дисциплинска мерка од 15% од платата на тужителот во рок од 6 месеци за наводно непостигнување на задоволителни резултати и недоволно познавање на работата.

Неколку месеци по изрекувањето на втората дисциплинска мерка, на тужителот му бил откажан договорот за работа, по што тужителот поднел приговор кој бил одбиен како неоснован.

По ова тужителот преку адвокат Ј.А.О, поднел тужба за психичко вознемирување и дискриминација, а согласно член 6 став 1 и член 9 став 3 од Законот за работните односи и член 3 и член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација како и член 9-а став 1 и 2 и член 189 став 1 и 2 од Законот за облигационите односи¹⁶.

Имено, тужителот со тужбата барал од страна на судот да се утврди директна дискриминација (согласно член 6¹⁷ од Законот за работните односи) по основ на возраст, од причина што тужителот сметал дека

¹⁶ Член 189 од ЗОО

(1) Во случај на повреда на личните права судот, ако најде дека тежината на повредата и околностите на случајот го оправдуваат тоа, ќе досуди справедлив паричен надоместок, независно од надоместокот на материјалната штета, како и во нејзино отсуство.

(2) При одлучувањето за барањето за справедлив паричен надоместок судот ќе води сметка за силината и траењето на повредата со која биле предизвикани физички болки, душевни болки и страв, како и за целта за која служи надоместокот, но и за тоа надоместокот да не е во спротивност со стремежите кои не се спојливи со неговата природа и општествената цел.

¹⁷ Закон за работните односи – Член 6 став 1 – „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, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.“ општествената цел.

толку поради тоа што имал навршено 49 години бил предмет на психичко вознемирување, а сè со цел доброволно да се согласи на раскин на работниот однос за на неговото место да биде вработен помлад работник. Понатаму, со тужбата тужителот барал да биде утврдена и повреда по основ на член 9-а став 3¹⁸, односно дека врз него е вршено континуирано психичко вознемирување на работното место со „крајна цел престанок на работниот однос или напуштање на работното место“.

Во тужбата, тужителот исто така барал да се утврди повреда и согласно членот 3¹⁹ - Основи на дискриминација и членот 6²⁰ - Директна и индиректна дискриминација од Законот за спречување и заштита од дискриминација, согласно кои тужителот бара да се утврди неговата возраст како основ за директна дискриминација. На крајот, тужителот со тужбата барал и надомест на нематеријална штета во висина од 300.000,00 денари по основ на претрпена психичка болка, како резултат на дискриминаторското однесување и психичкото вознемирување, а врз основ на изготвен вешт наод и мислење на вешто лице – психијатар.

По поднесувањето на тужбата на 11.02.2013 година, судот го закажал подготвителното рочиште на 20.05.2013 година, или по 3 месеци и 9 дена од поднесувањето на истата. Предметот се уште е во постапка, со тоа што биле одржани 3 подготвителни рочишта во период од 6 месеци а првото рочиште за главна расправа било закажано 11 месеци по поднесувањето на тужбата. Оттогаш до пишувањето на оваа анализа се одржани 5 рочишта на главна расправа, со што од поднесувањето на тужбата се изминати 18 месеци.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка при распитот на странките, изведувањето на доказите и спроведувањето на други процесни дејствија, не постои

¹⁸ Закон за работните односи – Член 9-а став 3 – „Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.“

¹⁹ Закон за спречување и заштита од дискриминација – Член 3 – „Се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор (во натамошниот текст: дискриминаторска основа).“

²⁰ Закон за спречување и заштита од дискриминација – Член 6 став 1 – „Директна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови“

каква било разлика помеѓу редовните постапки од работен однос и оваа постапка во која се бара заштита од психичко вознемирување. Инаку, судот во однос на приоритетот и итноста на постапката, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во член 405 став 4²¹, односно „Во постапката во споровите од работните односи, постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеца од денот на поднесувањето на тужбата“ Покрај тоа, судот постапува и спротивно на членот 34 став 3²² од Законот за спречување и заштита од дискриминација, кој предвидува дека постапката за заштита од дискриминација е итна.

Предмет В.К. против Д.Р, Т.К и С.К

2. Лицето односно тужителот В.К. бил вработен во У.В.Р.М, каде тужените се на раководни позиции, од 1996 година, а од 2002 година бил назначен за еден од раководителите кај работодавачот. Кон крајот на 2006 година, по промената на раководната структура и назначување на првотужениот на раководно место, истиот започнал да врши психичко вознемирување врз тужителот, кое трае до поднесувањето на тужбата на 11.07.2014 година, односно повеќе од 6 и пол години.

Психичкото вознемирување врз тужителот се манифестираше на различни начини, првенствено преку обид за целосна маргинализација и изолација од страна на тужените, а првенствено од страна првотужениот кој всушност е и раководител на институцијата. Имено, првотужениот не му дозволувал на тужителот да користи годишен одмор по негово барање дури и кога тужителот истиот го барал поради заболување на неговите деца кои биле болни од заразна болест – шарлах.

Психичкото вознемирување е континуирано и истото се спроведува како преку некомуникација помеѓу првотужениот и тужителот така и преку деградирање и постојано омаловажување поради „непочитување на претпоставените“ и „криење на документи и информации“, при што тужителот побарал да биде известен кои документи и информации тој ги крие, но не добил никаков одговор. Мобингот продолжува и преку оневозможување на тужителот да комуницира со донатор кој финансирал проект на кој бил вклучен и тужителот, а која комуникација согласно

²¹ Закон за парничната постапка - Член 405 став 4 - „Во постапката во споровите од работните односи, постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеца од денот на поднесувањето на тужбата“

²² Закон за спречување и заштита од дискриминација - Член 34 став 3 - „Постапката е итна“

неговата позиција требал да ја остварува со донаторот. Тужителот бил постојано изоставуван од каква било можност за професионална надградба и посета на обуки, семинари и службени патувања.

Во 2008 година, поради дадени стручни коментари дека резултатите од даден проект се загрижувачки и дека постојат континуирани неправилности, наместо тужителот да биде повикан на средба за детално да ги образложи истите, тој бил деградиран со решение за распоредување на пониска позиција во рамките на работодавачот и тоа во место кое е надвор од неговото место на живеење и дополнително на тоа со решение за времено распоредување во период од 3 месеци. Против овие решенија, тужителот поднел навремена жалба до Агенцијата за државни службеници каде истата била уважена и решенијата биле укинати.

По ова, тужителот бил дисциплински казнет за дисциплински престап поради наводно „оштетување на буџетот на Република Македонија“. Од страна на дисциплинската комисија му била изречена дисциплинска мерка престанок на работен однос со суспензија, односно отстранување од работното место додека трае дисциплинската постапка. Тужителот ги искористил сите расположливи правни лекови, односно тужба за поништување на решението за изречен дисциплински престап и враќање на работа пред Основниот суд Скопје 2 Скопје, каде тужбата му била отфрлена, па поради тоа, против одлуката на Основниот суд поднел навремена жалба до Апелациониот суд, кој истата делумно ја уважил и го поништил решението за престанок на работниот однос на тужителот.

Првотужениот постапувајќи по пресудата на Апелациониот суд, го вратил тужителот на работа, но на позиција која била неколку скалила пониска од предходната позиција на тужителот, со што продолжил да врши психичко вознемирување врз тужителот. Дополнително на ова, првотужениот и второтужениот продолжиле со изолација, деградирање и омаловажување на тужителот, на начин што не му биле давани работни задачи, ниту бил известуван или вклучуван во донесувањето на одлуки, по што тужителот писмено се обратил за образложение на ваквото однесување од страна на тужените. И на ова барање не добил никаков одговор. Психичкото вознемирување продолжило и преку одобрување на користење на годишниот одмор наместо во летниот период, само на тужителот му било одобрено користење на истиот во декември.

Третотужениот започнал со психичко вознемирување на тужителот преку задолжување за пополнување на образец за оценување една недела по зададениот рок, со напомена пополнувањето да се изврши веднаш и

да се достави во најкраток можен рок од страна на тужителот. На ова се надоврзува и тоа што и покрај тоа што постои обврска по поднесувањето на образецот за оценување да се повика тужителот на интервју, истото не е сторено поради што тужителот поднел иницијатива за поведување на дисциплинска постапка против третотужениот. За цело време на психичкото вознемирување, тужителот постојано испраќал дописи и известувања за истиот до првотужениот давајќи му до знаење низ какви состојби минува, но на ниту еден допис не му било одговорено.

Покрај овие облици на психичко вознемирување, продолжиле и вообичаените облици, односно необезбедувањето на нормални услови за работа, постојаното омаловажување и понижување, поради што тужителот на 11.02.2014 година поднел тужба до Основниот суд Скопје 2 Скопје поради психичко вознемирување, а согласно член 4 од Законот за заштита од вознемирување на работно место и согласно член 189 од Законот за облигационите односи, барајќи истиот по спроведување на постапката, да донесе пресуда со која ќе го усвои тужбеното барање, ќе утврди дека тужените вршеле психичко вознемирување на тужителот со цел напуштање на работното место, како и да ги задолжи тужените да престанат со понатамошни дејствија во насока на психичко вознемирување на тужителот на работното место.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на одговор на тужените, кои во дадениот рок истиот и го доставиле. По доставувањето на одговорот на тужбата, првостепениот суд закажал подготвително рочиште 14.05.2014 година односно 3 месеци од поднесувањето на тужбата. Подготвителното рочиште било одржано но било одложено за 18.06.2014 година, кое рочиште повторно било одложено поради отсутност на судечкиот судија и наредното подготвително рочиште е закажано за 22.09.2014 година.

Имајќи го предвид постапувањето на судот во однос на *приоритетот и итноста на постапката*, очигледно е дека истиот не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во член 405 став 4, односно *„Во постапката во споровите од работните односи, постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата“* од причина што тужбата е поднесена на 11.02.2014 година и до пишување на оваа анализа предметот е сеуште во фаза на подготвително рочиште. Доколку се земе предвид фактот

дека и по повеќе од 7 месеци, пред судот предметот е сеуште во фаза на подготвително рочиште, слободно може да се заклучи дека судот со своето постапување ги има „пробиено“ законски предвидените рокови кои се всушност гаранција за заштита на тужителот и превенција од можна виктимизација од страна на тужениот.

Предмет М.Д.П против С.Ј, Г.О.К

3. Тужителот е вработен кај работодавачот во 2004 година, каде во април 2009 година тужениот станува функционер и веднаш потоа започнува со психичко вознемирување врз тужителот, преку преместување во други работни простории физички одделени од работното место на тужителот.

По преместувањето, тужениот донел решение за престанок на работниот однос на тужителот поради неоправдано отсуство од работа во период од три работни дена. Тужителот го обжалил решението и истото било укинато од страна на Комисијата на агенцијата за државни службеници, со што тужителот продолжил да ги извршува работните задачи во работните простории каде бил преместен. По враќањето на работа, тужениот започнал со изолација и маргинализирање на тужителот преку недавање на работни задачи, при што тужителот во повеќе наврати се обратил до тужениот за да му бидат дадени работни задачи соодветни за неговото работно место. На овие барања, тужениот воопшто не дал никаков одговор.

Тужителот повеќе пати се обратил до тужениот и за други права кои произлегуваат од работниот однос, како на пример, користење на годишен одмор, користење на отсуство поради смрт на близок роднина, како и за обештетување за неискористен годишен одмор. Покрај обраќањето до тужениот, тужителот се обратил и до надлежни органи, поради недонесување решение за распоредување на работно место. Било одговорено само од страна на Народниот правобранител, кој му доставил известување во кое стоело дека на тужениот му било укажано да преземе мерки во правец на донесување на соодветно решение.

По известувањето на Народниот правобранител, тужениот во ноември 2009 година донел решение со кое го прераспределил тужителот на друго работно место, за што тужителот поднел жалба до Комисијата на

агенцијата за државни службеници, но истата му била одбиена.

Психичкото вознемирување од страна на тужениот продолжило и понатаму, преку непостапување по барање за заверка на документи за потрошувачки кредит, непостапување по барање за користење на годишен платен и неплатен одмор, непокачување на платата на тужителот и покрај тоа што доставил диполма за завршено високо образование до Одделението за човечки ресурси, необезбедувањето на основен канцелариски мебел (работна маса), невклучување во процесот на обуки, семинари кои се од важност за работата на тужителот, и друго. Психичкото вознемирување се одвивало од 2009 година, сè до поднесувањето на тужбата согласно членот 6, членот 9 и членот 9-а од Законот за работните односи, како и членот 3, членот 6 и членот 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Тужителот преку Адвокат Ј.А.О на 12.10.2011 година поднел тужба за психичко вознемирување и дискриминација до Основниот суд Скопје 2 Скопје, со која барал да се утврди дека тужениот му го повредил правото на еднаков третман, односно со преземање на дејствија на мобинг кон тужителот сторил дискриминација во смисла на членот 6 и членот 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, и да се воздржи тужениот од понатамошно преземање на дејствија со кои се повредува правото на еднаквост на тужителот. На крајот, тужителот барал од судот да го задолжи тужениот да исплати правичен надомест на нематеријална штета која настанала како резултат на дејствијата кои ги преземал тужениот спрема тужителот.

Основниот суд на 17.06.2013 година, донел пресуда со која тужбеното барање на тужителот го одбива како неосновано. Судот, постапката ја водел согласно правилата на парничната постапка и постапката по работен однос, притоа непокажувајќи каква било сензибилизираност во однос на постапувањето при барање заштита од дискриминација. Ова е видно и од образложението на пресудата каде во повеќе наврати, судот наведува дека тужителот не докажал дека, на пример, не го искористил периодот на бараниот стар или нов годишен одмор, дека не доставил доказ за тоа дали тужениот писмено му одговорил на барањето за користење на годишниот одмор, или дека не доставил доказ дека барал паричен надомест за неискористениот дел од годишниот одмор. Исто така, и во делот на барањето за зголемување на платата, судот наведува дека тужителот не докажал дека биле исполнети условите за вработување

или распоредување на работник со неговите квалификации со високо образование, итн.

Видно од погоренаведеното, можеме да заклучиме дека предметот кој бил заведен како тужба за спречување на мобинг воопшто не бил воден согласно принципите на судска заштита во случај на дискриминација, меѓу кои е и префрлување на товарот на докажување – член 37²⁵ став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Согласно оваа одредба, тужителот е должен во судската постапка да ги изнесе сите факти и докази додека товарот на докажување дека немало дискриминација паѓа на тужениот. Овој принцип воопшто не е испочитуван од страна на првостепениот суд, кој целата постапка ја водел како „обичен“ спор од работен однос, притоа непочитувајќи ги и правилата на овој вид постапка, од причина што наместо за 6 месеци пресуда донел во рок од 18 месеци, односно за трипати подолг период од законски утврдениот. Првостепениот суд, воопшто немал сензибилитет за водење на постапка во која се бара заштита од дискриминација, видно и од фактот дека не го спровел тестот за постоење дискриминација кој се состои од два елемента – утврдување на легитимната цел на различниот третман и проценката дали постои „разумна врска на пропорционалност“ помеѓу различниот третман и целта која сака да се оствари²⁶. Судот во ниту еден момент, видно од образложението на пресудите не се осврнува на утврдување на легитимната цел во постапувањето на тужениот, како ни оценка на пропорционалноста на преземните дејствија од страна на тужениот при вршење различен третман во однос на целта која сакал да ја оствари.

Тужителот против пресудата на првостепениот суд поднел навремена жалба поради суштествена повреда на правилата на постапката, погрешна и нецелосно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право до Апелациониот суд во Скопје. На 30.01.2014 година, Апелациониот суд во Скопје донел пресуда со која ја одбил жалбата на тужителот како неоснована и ја потврдил пресудата на првостепениот суд, наведувајќи во образложението дека пресудата на првостепениот орган е јасна и разбирлива и содржи доволно образложени причини за решителни факти кои се прифатливи во целост. Како и првостепениот суд, така и второстепениот суд не покажал каква било сензибилизираност во однос на префрлувањето на товарот на докажување, како и за долготраењето на постапката пред првостепениот суд.

²⁵ Закон за спречување и заштита од дискриминација - Член 38 - (1) Ако странката во судска постапка тврди дека согласно со одредбите на овој закон и е повредено нејзиното право на еднакво постапување е должна да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната странка.

²⁶ Право на Европската конвенција за човекови права – страна 586 параграф 3 – Харис, О’Бојл и Варбрик 2009 година

II. Дискриминација

Предмет С.А против А.Д.П.С.М.П.Д.С

1. Тужителот С.А. е вработен кај тужениот повеќе од 20 години, и живее на помалку од 2 километри од работното место. Согласно Колективниот договор на тужениот од 2005 година, е утврдено дека на работниците кои живеат на повеќе од 2 километри од работното место им следува додаток на плата од 315 бодови, додека на работниците кои живеат на помалку од 2 километри овој додаток на платата не им следува. Имајќи го предвид ова, на тужителот поради неисплатување на овој додаток му се пресметува пониска пензиска основа за разлика од работниците кои се со исто образование и звање, а кои живеат на растојание поголемо од 2 километри од работното место. Поради ова, тужителот сметајќи дека е дискриминиран првенствено се обратил до Народниот правобранител, кој по спроведена постапка донел мислење дека тужителот е доведен во нееднаква положба со тоа што не му се пресметува и исплаќа надомест за превоз, а со самото тоа и зголемен износ на име на придонеси за плата, од причина што тужителот ќе има пониска пресметка за пензија од работниците кои го добиваат овој додаток. Дополнително на тоа, Народниот правобранител навел дека и Уставниот суд во Одлуката Убр.61/2009-0-1 од 25.11.2009 година утврдил дека предметниот акт со кој се прави разлика помеѓу вработените во исплатата на нето плата врз околност на помала или поголема оддалеченост од работното место е противуставен и со истиот вработените се доведуваат во нееднаква положба. Тужителот во повеќе наврати се обратил до тужениот и барал да се исправи сторената повреда согласно насоките дадени во Мислењето на Народниот правобранител, но сите обиди биле неуспешни.

Тужителот преку Адвокат Б.Г, на 31.03.2014 година поднел тужба до Основниот суд Скопје 2 Скопје со која бара да се утврди повреда на правото на еднаквост согласно членот 9 од Уставот на Република Македонија, членот 6, членот 7, членот 10 и членот 159 од Законот за работните односи и членот 34 и членот 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Тужителот покрај ова, барал и надомест на материјална штета согласно изготвено економско вештачење во висина од 51.948,00 денари за надоместок за додаток за оддалеченост од работното место и 27.120,00 денари на име данок и придонеси по основ надоместок за додаток за оддалеченост од работното место.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на одговор на тужените, кои во дадениот рок истиот и го доставиле. Инаку, судот во однос на *приоритетот и итноста на постапката*, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во член 405 став 4²⁷, а ниту членот 34 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација од причина што до пишување на оваа анализа постапката е во фаза на главна расправа во која тужителката се уште не е сослушана во својство на странка, додека рочиштето на кое ќе се изврши распитот е закажано за 24.09.2014 година. Видно од списите на предметот, лесно може да се заклучи дека и во овој случај судот ќе ги „пробие“ законските рокови и со тоа уште еднаш се потврдува фактот дека судовите не ги водат предметите во кои се бара заштита од дискриминација согласно начелата на приоритет и итност, што остава простор за можна виктимизација на жртвата од дискриминација односно на тужителот од страна на тужениот.

Предмет В.П против З.С.С-Д.З

2. Тужителот В.П е сопственик на деловен простор од 70 м² во станбена зграда во Скопје. Со одлука на тужениот од 30.04.2011 година, е утврдена методологија на плаќање за трошоците на управување и други трошоци кои потекнуваат од станбената зграда, согласно сопственичкиот дел. Во одлуката е наведено дека сопствениците или закупците на станови се задолжени да исплаќаат 200,00 денари месечно, стан број 3 ќе издвојува 400,00 денари месечно; понатаму, и во точка 3 стои дека сопствениците или закупци на деловни простори од станбено деловната зграда (во кои припаѓа и тужителот) ќе издвојуваат месечно парични средства во зависност од дејноста и површината на просторот, при што тужителот е задолжен да плаќа 400,00 денари месечно на име редовно одржување и управување станбено деловна зграда.

Тужителот преку адвокатското друштво БФ од Скопје има поднесено тужба до Основниот суд Скопје 2 Скопје со која бара да се утврди нееднаков третман по основ на неговиот личен и општествен статус (како сопственик на деловен простор) со што се става во нерамноправна положба, односно задолжен е да плаќа повисок износ од износот кој треба да го плаќа согласно одредбите на Законот за домување при што

²⁷ Закон за парничната постапка - Член 405 став 4 - „Во постапката во споровите од работните односи, постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеца од денот на поднесувањето на тужбата“

се врши повреда на член 3 и член 6 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Тужителот со предметната одлука на тужениот како сопственик на деловен простор е дискриминиран односно ставен во понеповолна положба од лицата кои немаат деловен простор во предметната зграда и во понеповолна положба од положбата која му е утврдена со Законот за домување. Дополнително, кон тужителот се врши продолжена дискриминација односно дискриминацијата траела, а во моментот на поднесување на оваа тужба одлуката е сеуште во сила на денот на поднесување на тужбата.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на одговор на тужениот, кој во дадениот рок истиот и го доставил. Инаку, судот во однос на *приоритетот и итноста на постапката*, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во членот 34 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација од причина што до пишување на оваа анализа постапката е во фаза на подготвително рочиште, а поминати се скоро 8 месеци.

Предмет Е.К. против МВР

3. Тужителот Е.К. е лице од ромска национална припадност и државјанин на Р. Македонија кој сакал да отпатува во Република Германија каде живее и работи негова блиска роднина која имала патолошка бременост. Тужителот купил авионски билет за Базел, Швајцарија, поради тоа што оттаму му било најпристапно местото на крајната дестинација – Констанц, СР Германија. Дента кога требало да полета од Скопје, тужителот по редовен пат се чекирал на скопскиот аеродром „Александар Велики“, каде бил легитимиран од страна на службено лице од Министерството за внатрешни работи на излез од Република Македонија. Меѓутоа, од страна на службеното лице од МВР му бил оневозможен излез од државата, без никакво посебно образложение.

Службеното лице на МВР потоа му го поништил авионскиот билет и на груб начин го спровел тужителот до местото за пречек на патниот багаж. За време на настанот, на ниту еден патник кој не бил од ромска национална припадност и со потемна боја на кожата, а кој се упатил на конкретниот лет не му бил забранет излез од Република Македонија. При контролата на патната исправа, тужителот имајќи ја предвид праксата на службените лица на МВР кои ја вршат контролата при излез од Република Македонија кон лицата од ромска националност, со себе имал гарантно

писмо, потврда за редовен работен однос, а со себе носел и доволен износ на парични средства. И покрај овие докази дека нема да бара азил во Република Германија, на тужителот му било оневозможено да излезе од Република Македонија. Како последица од горенаведениот настан преку противуставното и противзаконско постапување на службеното лице на МВР, тужителот претрпел материјална и нематеријална штета поради повреда на правото на еднаквост и слободно движење во и вон територија на РМ, повреда на честа, угледот и достоинството.

Поради ова, тужителот преку адвокатите Б.Ѓ., Ј.А.О. и Ж.Х.З. од А.Д. Б.Ф од Скопје поднел тужба за заштита од дискриминација и за претрпена материјална и нематеријална штета, а согласно член 9 и член 27 од Уставот на Република Македонија, член 3, член 5 став 1 точка 6, член 6 став 1, член 7 став 1, член 12, член 34 став 1, член 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, член 187 од ЗОО и согласно општите одредби од ЗОО за надомест на штета, побарувајќи вкупен износ на материјална и нематеријална штета во висина од 181.038,00 денари.

Во тужбата, тужителот на јасен и недвосмислен начин го напаѓа противуставното и противзаконско постапување на МВР кога станува збор за напуштање на територијата на Република Македонија од страна на лица кои се од ромска националност, а со цел превенција од наплив на т.н. лажни азиланти во земјите од Европската Унија. Затоа во тужбата, тужителот се повикал на членот 14 од Европската конвенција за човековите права, членот 2²⁸ од Протоколот 4 како и членот 1²⁹ од Протоколот 12 од Европската конвенција за човековите права, како и на членот 13 став 2³⁰ од Универзалната декларација за човековите права и членот 12 став 2³¹ од Меѓународниот пакт за граѓански и политички права.

²⁸ Член 2 „Слобода на движење“ од протоколот 4 на Европската конвенција за човекови права

1.Секое лице кое законски се наоѓа на територијата на една држава, има право слободно да се движи во неа и слободно да го избере своето место на престојување.

2. Секое лице е слободно да ја напушти која и да е земја вклучувајќи ја и својата.

3. Остварувањето на тие права може да биде предмет само на оние ограничувања кои се предвидени со закон и кои претставуваат неопходни мерки во интерес на националната безбедност, јавната безбедност, одржувањето на јавниот ред, спречувањето на кривични дела, заштитата на здравјето и моралот или заштитата на правата и слободите на другите во едно демократско општество 4. Правата признати во првиот став можат да бидат предмет и на ограничувања на некои области доколку таквите со закон предвидени ограничувања ги оправдува јавниот интерес на едно демократско општество.

²⁹ Член 1 „Општа забрана на дискриминацијата“ од протоколот 12 на Европската конвенција за човекови права

1. Уживањето на секое право предвидено со закон ќе биде обезбедено без дискриминација врз било која основа како пол, раса, боја, јазик, религија, политичко или друго мислење, национално или социјално потекло, поврзаност со национално малцинство, имот, раѓање или друг статус.

2. Никој не смее да биде дискриминиран од страна на јавен орган по било која основа наведена во став 1.

³⁰ Член 13 став 2 од Универзалната декларација за човековите права

„Секое лице има право да ја напушти земјата, вклучувајќи ја и неговата сопствена земја, како и да се врати во својата земја“

³¹ Член 12 став 2 од Меѓународниот пакт за граѓански и политички права

„Секое лице има право да ја напушти која и да е земја, вклучувајќи ја и својата и дека наведените права можат да бидат ограничени само ако овие ограничувања се потребни заради заштита на националната безбедност, јавниот ред, јавното здравје или моралот и правата и слободите на други лица и ако е во согласност со другите права што ги признава самиот пакт“

Покрај правните основи во меѓународните документи согласно кои се обезбедува гаранција за правото на еднаквост, тужителот се повикал и на праксата³² на Европскиот суд за човекови права која се однесува на арбитражно недозволување на излез од страна на државата на своите државјани. Покрај праксата на ЕСЧП, тужителот се повикал и на најновата пракса на Уставниот суд на Република Македонија односно на Одлуката Убр. 189/2012-0-0 од 25.06.2014 година со која се укинува членот 37 став 1 точка б и членот 38 став 4 од Законот за патните исправи на граѓаните на Република Македонија.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на одговор на тужениот. Инаку судот во однос на *приоритетот и итноста на постапката*, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во членот 34 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација од причина што истата не ја води согласно начелата на приоритет и итност.

Предмет Ц.С. против МВР

4. Тужителот Ц. С. е лице од ромска национална припадност и државјанин на Р. Македонија кој на ден 12.06.2013 година со своето семејство сакал да отпатува во Италија со цел да присуствува на свадбената прослава на својот внук од брат. При обидот да излезе од Република Македонија, тужителот на граничниот премин Табановце бил легитимиран од страна на службените лица од Министерството за внатрешни работи, и притоа на тужителот и на сите членови од семејството кои патувале со него им биле одземени патните исправи. При граничната контрола, а имајќи ја предвид праксата на службените лица на МВР во однос на недозволување на лицата од ромска националност да излезат од територијата на Република Македонија, тужителот на службените лица од МВР им презентирал официјална потврда од Општина Ферара во Италија, од која потврда јасно можело да се увиди дека на ден 15.06.2013 година е закажано венчавањето на кое требал да присуствува тужителот со членовите на неговото семејство. Меѓутоа и покрај презентирањето на сите документи кои ги поседувал, на тужителот без никакво образложение му е забрането да ја премине границата. Притоа во патните исправи им бил ставен печат за забрана за излез од РМ и на истите им било наредено да се вратат назад. Печатот за забрана на излез од Република Македонија

бил идентичен на печатот за влез во РМ со мала разлика што на печатот за забрана за излез од РМ има прешкртано две паралелни дијагонални црти. За време на настанот, на ниту еден патник кој не бил од ромска национална припадност и со потемна боја на кожата, а кој транзитирал преку граничниот премин Табановце не му бил забранет излез од Република Македонија.

Поради ваквото дискриминаторско постапување на службениците на Министерството за внатрешни работи, тужителот поднел тужба преку адвокат Б.Г. од Скопје до Основниот суд Скопје 2 Скопје, со која барал да се утврди дека МВР му го повредило правото на еднаков третман, односно дејствието кое што го презел довело до повреда на правото на еднаквост во постапувањето и барал да се забрани понатамошно преземање дејствија од страна на тужениот со кои се крши правото на тужителот на еднакво постапување, како и надомест за претрпена нематеријална штета на тужителот во вкупен износ од 200.000,00 денари и тоа по основ нематеријална штета за претрпени душевни болки. Тужбата била поднесена согласно член 34 став 1, член 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, и член 187 од ЗОУ, а во врска со повреда на член 9 и член 27 од Уставот на Република Македонија.

По поднесувањето на тужбата, судот пристапил кон истата согласно членот 34 и член 34 став 3 и истата ја водел согласно начелата на приоритет и итност. Имено првото рочиште било закажано на 04.12.2013 година, а пресудата е донесена на 11.04.2014 година, односно постапката траела 4 месеци и 8 дена, во кој период биле одржани 3 рочишта, едно подготвително и две рочишта на главна расправа. Судската постапка е водена согласно правилата на парничната постапка, тужбата била доставена до тужениот кој дал навремен одговор на истата, биле изведени сите релевантни докази и биле повикани сите лица кои учествувале и присуствувале на настанот кога тужителот бил без образложение вратен од државната граница, односно на него и на неговото семејство не им бил овозможен излез од Република Македонија.

На 11.04.2014 година, првостепениот суд донел пресуда со која делумно го усвоил тужбеното барање на тужителот и утврдил дека тужениот го повредил правото на еднаквост на тужителот со недозволување на истиот да ја премине државната граница на Република Македонија. Притоа, судот во пресудата го задолжил тужениот да му исплати на тужителот надомест на штета во износ од 30.000,00 денари и судски трошоци 13.256,00 денари. Судот со пресудата го одбил барањето

на тужителот да се забрани понатамошно преземање на дејствија од страна на тужениот со кои се крши на тужителот правото на еднакво постапување и да му наложи на тужениот објавување на пресудата, како и износот од досудените 30.000,00 денари до 300.000,00 денари по основ на нематријална штета и износот од досудените 13.256,00 денари до 40.340,00 на име судски трошоци ги одби како неосновани.

Во образложението на пресудата, првостепениот суд навел дека од сите изведени докази во текот на постапката, посебно од исказите на сведокот Ц.Ц. и исказот на тужителот, несомнено произлегол фактот дека на тужителот и неговото семејство им било ограничено правото на слободно движење, односно преминување на територијата на РМ. Во овој случај полициските службеници на 12.06.2013 година постапиле спротивно од Законот за гранична контрола и Законот за спречување и заштита од дискриминација, бидејќи не го пуштиле тужителот и неговото семејство да ја напуштат територијата на РМ. Ваквото постапување на тужениот, односно полициските службеници вработени кај тужениот, ги довел тужителот и неговото семејство во нееднаква положба спрема другите граѓани кои ја напуштаат границата на РМ. Уште повеќе што тужителите со ниту едно дејствие, не предизвикале сомнеж кај полициските службеници за истите да постапат на наведениот начин и да им стават печат во пасошите со кои им забраниле излез од државата во времетраење од 24 часа. За судот од посебно значење бил исказот на сведокот Љ.Т., полициски службеник, кој изјавил дека особено требало да се внимава на ромската популација и од фактот што тој ниту им побарал потврда ниту побарал да види колку парични средства носат, туку во консултација со својот шеф одлучиле дека тужителот не треба да ја помине границата, што за судот бил клучен доказ и факт дека вработениот на тужениот само поради фактот дека тужителот е Ром не му било дозволено да ја премине границата. Првостепениот суд исто така навел дека *„Еднаквоста на граѓаните е темел на секое демократско општество“*. За судот не постои дилема дека *„државата има право заради постоењето на опасност да се наруши безвизниот режим треба да презема активности и мерки кои ќе доведат до тоа да се спречат граѓаните да ја поминуваат државната граница со цел да го злоупотребат безвизниот режим, но тоа мора да се прави на начин што нема да се повреди еднаквоста на граѓаните*. Секој граѓанин мора да биде еднакво третиран при спроведување на тие мерки, а не како што било постапено со тужителот и заклучил дека во конкретниот случај на тужителот му било повредено правото на еднаквост кое е лично право.

Првостепениот суд не само што се водел од принципот на итност наметнат како обврска од членот 34 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, туку во пракса го спровел и членот 38 од истиот закон, кој предвидува законска обврска докажувањето дека немало дискриминација да падне на товар на спротивната странка, во овој случај тужениот. Ова е видно од делот на образложението на пресудата во кој судот наведува дека не го прифаќа тврдењето на вработениот кај тужениот дека тужителот бил вратен од граничниот премин од причини што немал писмена покана ниту доволно парични средства.

Судот парцијално го спровел тестот за постоење на дискриминација, наведувајќи дека *„за судот не е важно дали можеби припадниците на некоја заедница се побројни во барањето на азил затоа што таквата статистика не може и не смее да доведе до повреда на нечии права. Секој граѓанин треба да биде третиран еднакво, ако се изврши правилно профилирање на личноста и фактите дали истиот знае каде ќе престојува, дали има доволно парични средства, дали има работа во Република Македонија и слични објективни факти, нема да се случуваат вакви несакани случки кои доведуваат до повреда на правата на граѓанинот.“*

Предмет П.С., С.К., И.Х., Ф.А., Г.А., Н.Ш., З.Ш., М.Х. против Д.П.Т.У. Д.Р. и други

5. Тужителите се вработени кај првотужениот и сите се лица од албанска националност. Сите тужители работат подолг период во погон за преработка на дрво во рамките на производствените капацитети на првотужениот.

Во работниот погон каде работат тужителите има 11 лица од кои 8 се Албанци и 3 Македонци. Раководителот на погонот, односно четвртотужениот, е од македонска националност. Во погонот, поради природата на работата (обработка на дрво) и лошата вентилација, постојано се создава големо количество на микро прашина, што не е случај во другиот погон за обработка на пластика каде работат мнозинство работници од македонска националност. Тужителите се постојано омаловажувани и навредувани од страна на четвртотужениот односно нивниот раководител преку изрекување на навреди, но и преку наредувањето од страна на истиот само тужителите да го чистат погонот,

а не и нивните колеги Македонци. Истото се случува и кога е потребно да се креваат тешки товари, како и во случаи кога поради немање доволно работа на тужителите им се наредува да работат во погонот за обработка на пластика, но истиот режим не се однесува на работниците од погонот за обработка на пластика. Четвртотужениот и петтотужениот како негов заменик арогантно се однесувале кон тужителите, преку изрекување на закани и закана со откази.

Тужителите се имале повеќепати обратено до првотужениот, второтужениот и третотужениот со поплаки на условите во кои работат, но од нивна страна не добиле никаков одговор. Поради тоа, но и поради неподносливите услови за работа, ги известиле тужените дека ќе ги извршуваат зададените работни задачи од моментот кога ќе бидат исполнети минималните услови за работа и кога ќе им се обезбеди заштитна опрема, притоа предупредувајќи ги дека ќе покренат и судски спор за заштита од дискриминација. Како одговор на известувањето, на 15.05.2014 година, тужените обезбедиле делумно заштитна опрема и притоа се заканиле со отказ за тужителите.

Тужителите на 16.05.2014 година се обратиле до трудовиот инспекторат поради тоа што сметале дека се изложени на опасност по безбедност на нивните животи и здравје, прекумерен мобинг, дискриминација и прекумерен физички напор, по што на огласната табла на првотужениот истиот ден било истакнато предупредување за откажување на договорот за работа на тужените. По ова следело и малтретирање од страна на четвртотужениот, кој на тужените им забранил на 18 и 19. 05. 2014 година да влегуваат во работните погони, држејќи ги надвор од истите.

Тужителите преку адвокат П.Ј. од Скопје на 21.05.2014 година имаат поднесено тужба за заштита од дискриминација до Основниот суд Скопје 2 Скопје, а согласно член 3, член 4 став 1, член 6 став 1, член 7 став 1 во врска со член 12 и член 8 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Со тужбата, тужените барале да се утврди дека тужените го повредиле правото на еднаков третман на тужителите односно дејствата кои ги презеле и пропуштиле непосредно довеле до повреда на правото на еднаквост, како и да се забрани тужените да преземаат понатамошни дејствија на дискриминација кон тужителите и истите на сопствен трошок солидарно да ја објават пресудата во еден од дневните весници во Република Македонија.

Судот во овој предмет во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека судот вон рочиште на ден 04.06.2014 година донел решение со кое постапката била раздвоена на 8 поединечни постапки, односно секој тужител со ова решение започнува да води самостојно постапка против истите тужени, а поради целисходност и економичност на постапката согласно член 263 став 1 од Законот за парничната постапка.

Инаку судот во однос на *приоритетот и итноста на постапката*, постапува согласно истите од причина што во рок од помалку од две недели постапил по тужбата на тужителите. Сепак останува да се види дали и во понатамошното постапување судот ќе ги почитува начелата на итност и приоритет како и другите начела кое се специфика на постапките со кои се бара заштита од дискриминација односно од психичко вознемирување на работното место.

Предмет Д.М. и Д.С. против М.О

5. Тужителите се вработени кај тужениот од 1994 година. Тужениот во март 2012 година имал донесено нов акт за систематизација на работните места, со кој е извршена трансформација и укинување на дотогашните формациски места. Согласно актот за систематизација, тужителите биле распоредени на нови должности. Меѓутоа, истите повикувајќи се на член 220 од Законот за служба во АРМ (ЗСАРМ) ги одбиле формациските места и поднеле барање за остварување право на пензија согласно 220 став 1 и 2³³ од ЗСАРМ.

Согласно одредбите на ЗСАРМ, тужителите ги исполнувале условите за предвремена пензија од причина што трансформацијата била во тек, имале најмалку 25 години работен стаж и го одбиле понуденото поставување согласно новиот акт за систематизација.

Откако не им било одговорено на барањето за остварување на правото на пензија, тужителите повеле судска постапка, секој поединечно, во кои постапки видно од образложението на одлуките судот утврдил дека

³³ Член 220 став 1 и 2 од ЗСАРМ

„На воен старешина - офицер, односно подофицер и цивилен персонал работниот однос им престанува по потреба на службата во Армијата кога ќе настанат промени во актот за формација на Армијата, односно поради промени во актот за систематизација на Министерство за одбрана кои предизвикуваат укинување на единицата, командата, штабот или укинување на формациското место, односно трансформација на организационите единици во Министерството за одбрана, а воениот старешина офицер, односно подофицер и цивилен персонал во рок од 60 дена од денот на настанатите промени, нема можност да биде поставен на друго формациско, односно работно место, го одбие понуденото поставување или не ги исполнува условите за унапредување во кариера, согласно со критериумите за унапредување на офицерскиот и подофицерскиот кор (став 1). Во случаите од ставот 1 на овој член на воениот старешина - офицер, односно подофицер и цивилен персонал, им се обезбедува стекнување на право на пензија со најмалку 25 години пензиски стаж од кои најмалку 15 години остварен во Армијата на Република Македонија, без оглед на возраста, доколку не исполнува услови за старосна пензија (став 2).“

тужителите ги исполнуваат законските услови за остварување право на пензија врз основа на член 220 од Законот за служба во Армијата на Република Македонија. Но, судот ги одбил тужбените барања на тужителите поради тоа што утврдил дека постоела потреба од нив кај тужениот.

По одбиените тужби, тужителите поднеле жалби до Апелациониот суд Скопје, кој ги одбил истите и ги потврдил пресудите на Основниот суд Скопје 2. По ова, тужениот на 17.01.2014 година донел решенија по поднесените барања на тужителите за остварување на право на пензија со кои истите ги одбива, при тоа наведувајќи во образложението на истите дека, причината за одбивање е тоа што не се исполнети условите од член 220 став 1 и 2 од ЗСАРМ.

Тужениот од самиот почеток на трансформацијата, има донесено решенија со кои им признал остварување на право на пензија согласно член 220 став 1 и 2 од ЗСАРМ, и тоа и на лица кои биле тужеле заедно со тужителите и чии тужби и жалби биле правосилно одбиени од страна на судовите.

Тужителите поради тоа поднеле тужба за заштита од дискриминација поради тоа што спротивно на законските прописи и без никаков правен основ тужениот со своето постапување, ги става тужителите во нееднаква положба по основ на нивниот личен и општествен статус во однос на другите нивни колеги кои врз истиот основ се стекнале со право на пензија. Основ за поднесување на тужбите бил наведен членот 3 и член 6 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација како и членот 7³⁴ од Универзалната декларација на човековите права на Обединетите Нации, членот 14 на Европската конвенција за човековите права, и членот 1 од Протоколот 12 на Европската конвенција за човековите права.

Со тужбата која е поднесена согласно член 34 и 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, тужителите барале да се утврди дека тужениот го повредил правото на еднаков третман, да се поништат решенијата на тужениот со кои се прекршува правото на тужителите на еднаков третман и да се забрани тужениот да презема дејствија на дискриминација кон тужителите.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на

³⁴ Членот 7 од Универзалната декларација на човековите права на Обединетите Нации:

„Сите луѓе се исти пред Законот и имаат право на еднаква законска заштита. Сите имаат право на еднаква заштита од секаков вид дискриминација што ја повредува оваа декларација и од секако поттикнување кон таков вид на дискриминација.“

одговор на тужениот. Инаку судот во однос на приоритетот и итноста на постапката, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот за парничната постапка предвидени во членот 34 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, од причина што истата не ја води согласно *начелата на приоритет и итност*.

Р.М. против О.Д.

7. Тужителот Р.М. е лице на возраст од 17 години, со посебни потреби со хиперкинетичко однесување. Тужителот живее во Делчево со своите родители и роднини во семејна куќа. Подолг период на тужителот му е оневозможено да излегува од својот дом поради тоа што мора да излегува исклучиво во придружба на своите родители или роднини и што на самиот излез од дворот на куќата не постои рабник и тротоар и веднаш се излегува на самата улица која е прометна, што кај тужителот предизвикува страв и несигурност, кој се зголемил особено во последните неколку години. Поради тоа тужителот поголемиот дел од денот го поминува внатре во куќата или дворот и секое излегување претставува за него проблем, дури и со придружба на некого.

Поради тоа, тужителот преку својот татко и дедо во периодот од 2012 година до поднесувањето на тужбата се обратил во повеќе наврати до тужениот и барал да се реши неговиот проблем, односно да се отстранат пречките и да се постават рабници и тротоар со што би можел слободно да се движи, без постојана придружба и без страв да го напушта домот. На овие барања, од страна на тужениот биле давани ветувања дека проблемот ќе биде решен во најкраток можен рок. Во септември 2012 година, тужителот го добил и првиот службен одговор од тужениот во кој биле наведено дека тужениот ќе постапи согласно програмата за уредување на градежно земјиште и расположливите финансиски средства и ќе биде пристапено кон реализација на истото.

Но и покрај ветувањата и преземените обврски, тужениот не пристапил кон решавање на проблемот, поради што дедото на тужителот се обратил со претставка до Народниот правобранител на Република Македонија, до тужениот и до Меѓуопштинскиот центар за социјална работа со цел да се реализира барањето за поставување на рабници и тротоар. Народниот правобранител со Известување го известил тужителот дека од страна на тужениот бил доставен одговор

во кој е образложено дека потребните рабници не се ставени во програмата за уредување на градежно земјиште и инфраструктура на општина Делчево, поради што не може да се издвојат финансиски средства за реализирање во текот на 2013 година, по што постапката пред Народниот правобранител била запрена. Од страна на Меѓуопштинскиот центар за социјална работа, тужителот бил известен дека се преземени дејствија и е донесено решение од тужениот со кое е предвидено да се постават рабници со што би се решил само природот од објектот на тужителот до продавницата во непосредна близина, сè со цел на решавање на проблемот со хендикепираното дете. Но, исто така, во известувањето било наведено дека овој потфат не може да се изведе од причина што истиот бил од страна на жителите на блокот каде се наоѓа куќата на семејството на тужителот, од причина што другите жители не дозволувале парцијално решавање на инфраструктурни и комунални проблеми во нивната зона.

Тргувајќи од фактот дека прашањето не било решено и покрај сите ветувања, таткото на тужителот поднел претставка до Комисијата за заштита од дискриминација на Република Македонија, која донела Мислење број 07-922/4 од 27.03.2014 година со кое утврдила „дискриминација врз основ на телесна и ментална попреченост во областа на пристап до добра и услуги . . .“. Во мислењето е наведено дека заштитата и овозможување на побезбедно движење на лицето со умерен ментален хендикеп е јавен интерес и дека надлежните треба да обезбедат соодветна инфраструктура. Во рамките на мислењето, Комисијата определила дека тужениот треба во рок од 30 дена да ги преземе сите неопходни мерки за адаптација на улицата „К.Ј.Питу“ на која живее тужителот, во согласност со техничките стандарди за пристапност на лицата со посебни потреби, врз основа на нивните лични карактеристики – попреченост.

По ова, тужителот преку адвокат Ј.А.О. од Скопје, поднел тужба до Основниот суд Делчево со која барал да се утврди дискриминација по основ на ментална и телесна попреченост сторена со преземање односно пропуштање да се преземе дејствие за прилагодување на инфраструктурата и просторот и обезбедување на пристап до добра и услуги на тужителот, како лице со ментална и телесна попреченост. Покрај ова, тужителот барал и да се задолжи тужениот да ја отстрани повредата на правото и да ја прилагоди инфраструктурата и просторот, да ги преземе сите неопходни мерки за адаптација на улицата на која

живее тужителот преку изградба на тротоар и рабници, согласно техничките стандарди за пристапност на тужителот како лице со посебни потреби, и да му ја надомести на тужителот нематеријална штета за претрпен страв и душевни болки во износ од 300.000,00 денари, како и да му се наложи на тужениот јавно објавување на пресудата на негов трошок.

Тужителот ја поднел тужбата согласно член 34 и 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, а поради повреда на член 35³⁵ од Уставот на РМ и член 3, членот 4³⁶, членот 8 став 2³⁷, член 11³⁸ во врска со член 5 точка 3 од Законот за заштита и спречување од дискриминација и член 9а став 1 и 2³⁹ и член 189 став 1 и 2⁴⁰ од Законот за облигационите односи.

Судот во постапката во целост постапува согласно правилата на парничната постапка видно од фактот дека тужбата ја доставил на одговор на тужениот. Инаку судот во однос на приоритетот и итноста на постапката, не ги почитува ниту роковите предвидени во Законот

³⁵ Член 35 од Уставот на Република Македонија

„Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните согласно со начелото на социјална праведност. Републиката им гарантира право на помош на немоќните и на неспособните за работа граѓани. Републиката им обезбедува посебна заштита на инвалидните лица и услови за нивно вклучување во општествениот живот“

³⁶ Член 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација

„Овој закон се применува од страна на сите државни органи, органи на единицата на локалната самоуправа, правни лица со јавни правни овластувања и правни и физички лица во областа на:

7) Пристап до добра и услуги;“

³⁷ Член 8 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација

(2) Дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост постои и тогаш кога нема да се преземат мерки за отстранување на ограничувањата, односно прилагодување на инфраструктурата и просторот, користење на јавно достапни ресурси, или учество во јавниот и општествениот живот.

³⁸ Член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација

„Оневозможувањето или ограничувањето на користењето на добра и услуги на лице или група на лица по некој од основите наведени во членот 5 точка 3 од овој закон претставува дискриминација“

³⁹ Член 9-а став 1 и 2 од Законот за облигационите односи

„ 1) Секое физичко и правно лице, покрај заштитата на имотните права, има и право на заштита на своите лични права согласно закон.

2) Како лични права, во смисла на овој закон, се подразбираат правата на живот, телесно и душевно здравје, чест, углед, достоинство, лично име, приватност на личниот и семејниот живот, слобода, интелектуално творештво и други лични права.“

⁴⁰ Член 189 став 1 и 2 од Законот за облигационите односи

„ 1) Во случај на повреда на личните права судот, ако најде дека тежината на повредата и околностите на случајот го оправдуваат тоа, ќе досуди справедлив паричен надомест, независно од надоместокот на материјалната штета, како и во нејзино отсуство.

2) При одлучувањето за барањето за справедлив паричен надомест судот ќе води сметка за силината и траењето на повредата со која биле предизвикани физички болки, душевни болки и страв како и за целта за која служи надоместокот, но и за тоа надоместокот да не е во спротивност со стремежите кои не се споици со неговата природа и општествената цел.“

за парничната постапка предвидени во членот 34 став 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација од причина што истата не ја води согласно *начелата на приоритет и итност*.

Д.М. против Р.М.

8. Апликантот Д.М. бил вработен во високо образовна установа, каде од страна на раководните лица бил константно психички вознемируван на работното место. Еден од неговите раководители постојано се однесувал навредливо, понижувачко и крајно дискриминаторски кон апликантот, преку различни дејствија, како на пример, намерно неосновано намалување на обемот на работни обврски и неприфаќање на каков било предлог даден од страна на апликантот во однос на наставната програма и неговиот ангажман во истата. Раководителот постојано вербално му се заканувал на апликантот, и на крајот состојбата кулминирала со прекинување на работниот однос на апликантот од страна на работодавецот. Сите овие дејствија предизвикале повреда на достоинството, честа и угледот на апликантот, како и последици по неговото здравје. Апликантот повел судска постапка преку поднесување на тужба за заштита од психичко вознемирување - мобинг до Основниот суд во Тетово, против работодавецот поради тоа што не го спречиле вознемирувачкото однесување и против раководното лице кое со своето однесување вршело психичко вознемирување кон апликантот.

Апликантот во тужбеното барање се повикувал на член 6 став 1 од Законот за работните односи, каде што работодавачот не смеел апликантот да го става во нееднаква положба поради некоја од наведените околности во законот, како и на членот 9 став 2 од ЗРО според кој *„вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација“*, а согласно став 3 *„вознемирување во смисла на ЗРО е секое несакаано однесување предизвикано од некој од случаите од член 6 има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување“*.

Основниот суд во Тетово по поднесената тужба донел пресуда со која одлучил дека тужбеното барање на апликантот е неосновано, па како такво го одбил. Во конкретниот случај, првостепениот суд во

ниеден момент не покажал разбирање за тоа дека тужителот ја посочил наводната дискриминација, и ја приложил сета расположлива документација. Имено, првостепениот суд согласно принципот на споделување на товарот на докажување во случај на дискриминација при постапувањето требало да ѝ наложи на тужената страна да докаже дека истата не вршела дискриминација, но истото не било сторено од причина што постапката била водена исклучиво согласно одредбите на Законот за парничната постапка, односно била водена како „нормална или вообичаена“ парнична постапка од работен однос. Поради ваквиот третман на овој предмет од страна на првостепениот суд, истиот постапил спротивно на одредбите од член 11 став 1 и став 2⁴¹ од ЗРО, бидејќи не водел сметка тоа дека на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 од ЗРО.

Апликантот поднел навремена жалба против пресудата на Основниот суд во Тетово, до Апелацискиот суд во Гостивар, кој по изјавената жалба донел пресуда со која истата ја одбил како неоснована со што ја потврдил пресудата на првостепениот суд.

По исцрпувањето на сите домашни правни лекови и непостоењето на можност за поднесување на жалба ниту друг редовен или вонреден правен лек, апликантот поднел апликација пред ЕСЧП, бидејќи сметал дека постои повреда, и тоа на членот 6 „Право на правично судење“ од Европската конвенција за заштита на човековите права и основните слободи. Апликантот сметал дека државата односно Република Македонија сторила повреда на членот 6 став 1 од Конвенцијата, поради тоа што не му обезбедила фер судење во делот на правото на правичен и еднаков третман на апликантот наспроти тужените во постапката, ставајќи го во неповолна положба во делот на докажувањето на дискриминацијата и психичкото вознемирување кои биле вршени врз него. Апликантот барал да се утврди повреда на начелото на правично судење во делот на тоа што националните судови, и покрај законската обврска да не бараат цврсти докази,

⁴¹ Член 11 став 1 и став 2 од Законот за работните односи - Товар на докажување во случај на спор
(1) Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.
(2) Во случај на спор, кога е поставено спротивно на членот 9-а од овој закон, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кој е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

туку само наводи за постоење на дискриминација, утврдиле дека апликантот не докажал постоење на дискриминација односно мобинг од страна на тужените.

Поради ова, апликантот сметал дека со ваквото однесување националните судови сториле повреда и на Протокол 12 член 1 – Општа забрана на дискриминација, кој јасно и недвосмислено предвидува забрана на дискриминација. Имено, националните судови го ставиле во нееднаква положба апликантот како спрема останатите лица кои што бараат заштита од дискриминација и мобинг така и спрема тужените во постапката, од причина што не го применил правилото на „споделување односно префрлување на товарот на докажување на дискриминирачот“ со што го ставиле во незавидна положба во текот на судењето. Судовите во други предмети за мобинг постапуваат согласно законот и го применуваат правилото за споделен товар на докажување.

По поднесената апликација, Европскиот суд за човекови права одлучил истата да ја прогласи како недопуштена поради тоа оценил дека критериумите за допуштеност кои се дефинирани во членовите 34 и 35 од Конвенцијата не се исполнети.

И покрај тоа што Европскиот суд за човекови права не утврдил повреда на членот 6 став 1 и членот 1 од Протоколот 12 на ЕКЧП, сепак останува фактот дека националните судови во образложенијата на своите пресуди имаат наведено дека апликантот не докажал дека постоел мобинг ниту дискриминација во смисла на Законот за работните односи, што јасно укажува на немањето на најпотребниот сегмент при пружањето на судската заштита од дискриминација и психичко вознемирување – *сензибилизираноста на судиите*.

Г.М против Ш.К.13.Н.

9. Тужителот бил вработен во ЗСРМ до декември 2007, година кога со преземање бил префрлен да работи кај тужениот. Во март 2008 година од страна на тужениот била донесена одлука за претстанок на работен однос на тужителот, а поради неоправдано изостанување од работа последователно 5 и 3 работни дена, но истата одлука била поништена како незаконита со пресуда на Основниот Суд Скопје 2

Скопје од 01.12.2009 година и тужениот бил задолжен да го врати тужителот на работа. Пресудата на првостепениот суд била потврдена со пресуда на Апелациониот суд Скопје.

Тужениот во февруари 2011 година донел одлука за спроведување на пресудата односно за засновање работен однос со тужителот. Во одлуката била наведено работниот однос да започне на 10.02.2011 година.

И покрај тоа што бил повторно основан работен однос помеѓу тужителот и тужениот, на тужителот не му била исплатувана плата, а ниту му биле уплатувани придонеси од плата. Поради тоа, во февруари 2012 година, Државен инспекторат на трудот по спроведен надзор донел решение со кое му било наредено на тужениот да ги отстрани недостатоците и неправилностите утврдени при вршење на инспекцијскиот надзор, односно на тужителот да му исплати плата сметано од месец февруари 2011 година до денот на надзорот февруари 2012 година во рок од 30 дена. Бидејќи, тужениот не пристапил кон спроведување на решението истиот бил осуден како виновен од страна на Основниот суд Скопје 1 Скопје бидејќи не доставил податоци за пресметана плата од плата, надоместок на плата односно друг паричен надоместок и придонеси до Управата за јавни приходи, и притоа му е изречена глоба.

Тужителот веднаш потоа се обратил до Комисијата за заштита од дискриминација, односно поднел претставка преку Коалицијата сексуални и здравствени права на маргинализирани заедници со која барал да се утврди дискриминација од причина што тужениот само на него не му исплатувал плата и не му уплатувал придонеси од плата, додека на другите вработени редовно им била исплатувана платата и уплатувани придонесите. Но, на 09.08.2012 година, Комисијата за заштита од дискриминација донела мислење бр.07-296/5 со кое утврдила дека не постои дискриминација врз некоја од законските дискриминаторски основи согласно член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Во образложението на мислењето на Комисијата било наведено дека претставката била доставена на одговор до тужениот и НСС и во нивниот одговор било наведено дека тужениот е посебно правно лице, при што од одговорот на тужениот Комисијата утврдила дека сметката на тужениот била блокирана повеќе од една година и дека истиот не бил во можност да му исплати

плати на тужителот. Оттука, Комисијата констатирала дека навистина се работи за повреда на правата од работен однос, но дека не можела да утврди дека се работи за дискриминација, бидејќи не утврдила дискриминаторска основа согласно член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Исто така, Народниот правобранител доставил одговор до Комисијата за заштита од дискриминација во кој навел дека овој случај во оваа институција се водел под област заштита на права од работен однос и по истиот се преземале мерки врз основа на наводите, и дека Народниот правобранител доставил барање до Државниот инспекторат за труд при Министерството за труд и социјална политика за да преземат мерки во правец на правилно утврдување на фактичката состојба; По преземените активности од страна на инспекторатот бил известен дека се преземени мерки и утврдена е повреда на правото на работникот и задолжен е работодавецот во рок од 30 дена да изврши исплата на плата сметано од месец февруари 2011 година, но состојбата не е променета, бидејќи сметката на клубот е блокирана. На крај, Комисијата му препорачала на тужителот своите права да ги оствари преку судска постапка.

По ова, тужителот на 14.12.2012 година поднел тужба против тужениот до Основниот суд Скопје 2 Скопје за заштита од дискриминација, во која барал да се утврди дека тужениот сторил дискриминација во смисла на член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација и да се задолжи тужениот во иднина да се воздржува од преземање дејствија со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднаков третман, како и да му ја надомести причинетата материјална штета со дискриминацијата, како и да му ги надомести парничните трошоци.

Судот по приемот на тужбата, истата ја доставил до тужениот на одговор, каде тужениот навремено го доставил одговорот на тужбата. Судот го закажал подготвителното рочиште во септември, односно 10 месеци по поднесувањето на тужбата. Инаку биле одржани 3 подготвителни и 4 рочишта на главна расправа, по што на 10.04.2014 година, првостепениот суд донел пресуда со која се утврдува дека тужениот по основ на виктимизација извршил дискриминација спрема тужителот, така што тужителот трпи последици заради преземени

активности за заштита од дискриминација во однос на остварувањето на права од работен однос со тоа што не му исплаќал плата и не уплаќал придонеси и го задолжил тужениот да му овозможи на тужителот да ги оствари правата од работен однос и во иднина да се воздржи од преземање дејствија со кои се крши правото на тужителот на еднаков третман, како и да му ја надомести материјалната штета во износ од 756.111,00 денари, причинета со неповолното постапување на тужениот кон тужителот, како и да му ги надомести парничните трошоци во износ од 30.060,00 денари, сето тоа во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата, а под страв од присилно извршување.

Судот во образложението навел дека одлуката ја донел согласно член 3, членот 4, член 6 точка 3 и точка 4, член 10 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и членот 6 и членот 7 став 2 и став 4 од Законот за работните односи. Притоа, имајќи ги предвид изведените докази утврдил дека тужениот по основ виктимизација го повредил правото на еднаков третман на тужителот односно тужителот трпи штетни последици заради тоа што презел одредени активности за заштита од дискриминација и притоа судот го задолжува тужениот да му овозможи на тужителот да ги оствари правата од работен однос и во иднина да се воздржи од преземање дејствија кои би предизвикувале трпење на штетни последици кај тужителот, и го задолжил тужениот да му ја надомести материјалната штета и трошоците од постапката на тужителот.

Судот при водењето на постапката во целост ги почитувал правилата на парничната постапка, но не и начелата на постапката од работен однос утврдени во членот 405 од Законот за парничната постапка, согласно кои постапката е итна и приоритетна од причина што истата мора да се заврши во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата.

И покрај тоа што утврдил повреда на правото на еднаквост по основ на виктимизација, судот не го спровел тестот за утврдување на дискриминација кој е споменат во предходните случаи, односно не ценел дали постои легитимна цел во постапувањето на тужениот, ниту направил оценка на пропорционалноста на преземните дејствија од страна на тужениот при правењето различен третман во однос на целта која сакал да ја оствари.

С.Ш. против С.О.У.Г.С.С и Р.П.

10. Тужителот С.Ш. во 2000 година има засновано работен однос кај првотужениот на работно место, професор по македонски јазик и литература. По вработувањето на тужителот, за раководител кај првотужениот бил назначен второтужениот Р.П. кој по кратко време по стапување на функцијата започнал со дискриминационен третман и мерки кон тужителот засновани на неговиот личен и општествен статус и политичка припадност. Дискриминаторскиот третман и мерки на почеток се манифестирале преку формирање на комисија за повторна проверка на знаењето по предметот македонски јазик и литература во која не му било овозможено да членува тужителот и во која им биле поправани оценките на учениците добиени од страна на тужителот се со цел да се дискредитира нејзината позиција како професор во средното училиште.

Тужените исто така го ставиле тужителот во нерамноправна положба во однос на останатите колеги кои го предавале истиот предмет, бидејќи за разлика од останатите професори по македонски јазик и литература кои предавале само на една година, тужителот бил приморан да предава во три различни години, а со тоа и три различни наставни програми што претставува нејзино трикратно оптоварување повеќе во споредба со останатите вработени на исто работно место. По ова, на ден 13.08.2010 тужениот, второтужениот донел Одлука за давање отказ на договорот за вработување поради распоредување на испразнето работно место со понуда за склучување на променет договор за вработување односно на работно место библиотекар. По донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителот, второтужениот распишал оглас и примил два нови професори по македонски јазик.

Дискриминаторскиот однос на тужените кон тужителот продолжува и по донесување на одлуката со која бил распореден на работното место библиотекар преку тоа што не му биле обезбедени еднакви услови за работа со останатите вработени односно просторијата во која работи нема соодветно греење за зимскиот период, а не му е дозволено да користи дополнителни грејни уреди. Оваа состојба тужителот ја пријавил кај Народниот правобранител од каде било побарано Државниот инспекторат за труд да изврши

инспекциски надзор и било утврдено дека во работната просторија на тужителот немало нормална работна температура поради што тужените биле задолжени да обезбедат нормални услови за работа. Но, наместо тужените да постапат по задолженијата на Државниот инспекторат за труд и канцеларијата на Народниот правобранител на Република Македонија, истите продолжиле со дискриминациониот третман кон тужителот, ставајќи го во нерамноправна положба со останатите вработени.

По ова, тужените преземале активности и мерки со кои сакале да го стават тужителот во нееднаква положба, односно да го дискриминираат, како на пример, преку притисоци кон другите вработени да не комуницираат со тужителот; вадење на завесите во библиотеката со што се создавале субстандардни услови за работа поради превисока температура, бидејќи просторија била постојано изложена на сонце без завеси; недозволување на слободен ден кој на тужителот му следел согласно законите и колективните договори; намерно држење на тужителот на работното место за време на летниот одмор кога другите колеги воопшто не доаѓале на работа, и многу други дејствија и мерки.

Порадо сето ова, тужителот поднел претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, која постапувајќи по истата, изготвила мислењесогласнокоесеконстатира дека подносителот на претставката (сега тужителот) е дискриминиран по основ на личен и општествен статус (член 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација). Во мислењето Комисијата констатира дека дискриминацијата е во областа на работата и работните односи (член 4 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација), односно дека од страна на тужените е сторена директна дискриминација по член 6 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Исто така констатирано е дека тужителот има субординиран статус во однос на лицето против кого е поднесена претставката, што му овозможило овластувања и основ за потенцијална дискриминација во работната средина.

По донесувањето на мислењето од страна на КЗД, тужителот и понатаму не постапувал по задолженијата од мислењето на КЗД, поради што тужителот преку Адвокатското друштво Б.Ф. од Скопје на ден 22.05.2013 година поднел тужба за заштита од дискриминација

пред Основниот суд во Штип со која барал да се утврди дека е извршена повторена и продолжена директна дискриминација согласно член 3, член 4 точка 1, член 6 став 1, член 7 став 1 и член 12 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Со тужбеното барање, тужителот барал тужбата да се усвои во целост и да се утврди дека тужените го повредиле правото на еднаков третман на тужителот, односно сториле повторена и продолжена директна дискриминација од член 12 во врска со член 3, член 4 став 1, член 6 став 1, член 7 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и да им се забрани на тужените да преземаат понатамошни дејствија на дискриминација кон тужителот и истите да бидат задолжени на сопствен трошок да ја објават оваа пресуда во еден од дневните весници во Република Македонија.

Основниот суд во Штип одржал 6 рочишта, 2 подготвителни и 4 рочишта на главна расправа и на 06.02.2014 донел пресуда со која ја одбил тужбата на тужителот како неоснована. Против пресудата на првостепениот суд, тужителот поднел навремена жалба до Апелациониот суд во Штип поради суштествени повреди на парничната постапка, погрешни и нецелосно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право со предлог жалбата да се уважи и пресудата на првостепениот суд да се укине и предметот да се врати на повторно одлучување. Апелациониот суд Штип на 08.04.2014 година, донел пресуда со која ја одбил жалбата на тужителот како неоснована.

Првостепениот и второстепениот суд во целост се воделе по принципите на итност согласно членот 34 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Но, и покрај ефикасноста и итноста во постапувањето, овие два суда воопшто не покажале било каков сензибилитет за предметот како предмет за заштита од дискриминација, туку истиот го воделе како да се работи за „обичен“ предмет од работни односи. Ова е видно од фактот дека ниту едниот ниту другиот суд не го спровеле тестот за постоење на дискриминација, ниту го почитувале принципот на споделување на товарот на докажување, што се есенцијални постулати во заштитата од дискриминација. Првостепениот суд, видно од пресудите, постапката ја водел по редовен

пат, но зачудува фактот дека не прифатил ниту еден доказ или факт кој бил презентирани од страна на тужителот, а дури и кога не можел да ги побие фактите кои оделе во полза на тужителот, истите само ги цитирал без да образложи да ги прифаќа или не. Така на пример, по однос на мислењето на КЗД, во образложението е само констатирано дека е утврдена дискриминација, но не е образложено зошто токму тоа мислење не е прифатено од страна на судот.

Покрај ова, нема образложение зошто и покрај препораките и решенијата на надлежните институции не е утврдено дека тужителот бил ставен во нееднаков третман кога јасно и недвосмислено е утврдено дека истиот бил во несоодветни и супстандардни услови за работа. Истата пракса е презентирани од страна на Апелациониот суд Штип, кој всушност само ги потврдил наодите и тврдењата на првостепениот суд и ја одбил жалбата на тужителот. Оттука, можеме да заклучиме дека и покрај тоа што постапката се водела скоро беспрекорно согласно Законот за парничната постапка, во смисла на процесно постапување и временската рамка, во истата е изоставена суштината на заштитата од дискриминација, односно, воопшто не е презентирани сензибилитет кој е клучен за утврдувањето на постоење на дискриминација.

Главни наоди

5

1. Од анализата може лесно да се воочи дека најголем процент на дискриминаторско однесување се случува во рамките на работните односи, каде дискриминаторот и дискриминираните се во непосреден контакт и комуникација.

2. Во делот на дискриминација и психичко вознемирување, дискриминаторското однесување е идентично и тоа се манифестира преку целосна изолација, оневозможување на користење на правата од работен однос, најчесто на годишниот или друг со закон утврден одмор, омаловажување на дискриминираното лице пред работниот колектив во делот на неговата стручност, како и постојано узурпирање и навредување.

3. Имајќи предвид дека најголем процент на предмети се во рамките на работниот однос, направена е помалку несоодветна распределба на овие предмети во одделите за работни спорови, каде што видно од погоренаведеното, судиите не се доволно обучени и сензибилизирани да судат предмети во кои се бара заштита од дискриминација и психичко вознемирување.

4. Начелото на итност и приоритетност на постапката за предметите во кои се бара заштита од дискриминација се во значителна мера непочитувани и конзистентно се игнорираат од страна на судовите. Ова е во директен судир со едно од најважните принципиелни права за навремена заштита од понатамошни дискриминаторски дејствија и навремено казнување на оној кој постапува дискриминаторски.

5. Не постои доволен степен на разбирање на принципот на споделување на товарот на докажување, т.е. преминот на товарот на докажувањето, и до која мера тужителот односно дискриминираното лице е должно да наведе докази, а од кога дискриминаторот односно тужениот треба да докажува дека не постои дискриминација. Во повеќето случаи, наодите на жртвата би биле уште повеќе поткрепени со докази и информации, но во најголем број случаи истите ги поседува тужената страна, која токму затоа е повикана да докаже дека не сторила дискриминација.

6. Општо земено, кај судовите и другите органи за заштита од дискриминација, не постои доволен степен на познавање на меѓународните стандарди ниту праксата на Уставниот суд на Република Македонија, во делот на специфичноста на постапките за заштита од дискриминација. Примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација е сè уште недоволно искористуван механизам во постапките кои се однесуваат на оваа заштита. Потребно е подоследно и поефикасно применување на оние одредби од законот кои ставаат акцент на специфичностите на постапката за утврдување дискриминација, во однос на обичната граѓанска постапка, во услови на постоење разни закони чији одредби се однесуваат на правата за заштита од нееднаков третман и дискриминација.

7. Потребно е и понатаму да се врши активно следење на развојот на сите овие предмети во судските постапки, со цел заокружување на сликата за состојбата во делот на судската заштита од дискриминација, како во однос на секој битен аспект од процесот, така и во однос на крајниот исход. Тоа ќе ја зголеми легитимноста на наодите од оваа анализа и ќе обезбеди нови квалитативни забелешки за понатамошни подобрувања.

8. Награѓаните им е потребна вистинска заштита од дискриминација во РМ, а не декларативна со неконзистентна примена на прифатените меѓународни стандарди и пракса. Оттука, адвокатите во голем дел ќе бидат клучен сегмент во подигнувањето на свеста на јавноста за заштитата од дискриминација, но и на органите, посебно судовите, кои допрва треба да ги покажат своите капацитети и заложби како гаранти на правата во првите линии на заштитата.

9. Оттука, иницирањето на вакви стратешки постапки има повеќе димензионална цел, а тоа е тестирање на системот за заштита од дискриминација, воочување на недоследностите, едукација и информирање на јавноста, како и конструктивен притисок за примена на стандардите и правилата за заштита од дискриминација на едно повисоко, похумано и поправично ниво.

