

ПРАКТИКУМ

НА ЗАКОНОТ ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Примери на иницијални акти и акти на Комисијата
за заштита од дискриминација, одлуки на првостепен суд,
правни лекови и второстепена пресуда

osce

Organization for Security and
Co-operation in Europe
Mission to Skopje



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
АКАДЕМИЈА ЗА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ
„ПАВЕЛ ШАТЕВ“

ПРАКТИКУМ

НА ЗАКОНОТ ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Примери на иницијални акти и акти на Комисијата
за заштита од дискриминација, одлуки на првостепен суд,
правни лекови и второстепена пресуда

Публикација: Практикум на Законот за спречување и заштита од дискриминација

Уредник: д-р Жанета Попоска

Автори: д-р Жанета Попоска, Лидија Димова, Бојана Велковска, Атанас Георгиевски и Ленче Коцевска

Лектура: Елена Георгиевска

Дизајн, уредување и печат: Скенпоинт

Тираж: 1000 примероци

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

342.724(497.7)(076)

ПРАКТИКУМ на законот за спречување и заштита од дискриминација :
примери на иницијални акти и акти на Комисијата за заштита од
дискриминација, одлуки на првостепен суд, правни лекови и
второстепена пресуда / [автори Жанета Попоска ... и др.]. - Скопје :
ОБСЕ, 2014. - 114 стр. ; 29 см

Фусноти кон текстот. - Автори: Жанета Попоска, Лидија Димова, Бојана
Велковска, Атанас Георгиевски и Ленче Коцевска. - Библиографија: стр.
109-113. - Содржи и: Прилог 1-9

ISBN 978-608-4630-81-4

1. Попоска, Жанета [автор] 2. Димова, Лидија [автор] 3. Велковска,
Бојана [автор] 4. Георгиевски, Атанас [автор] 5. Коцевска, Ленче
[автор]

а) Дискриминација - Спречување и заштита - Македонија - Практикуми

б) Дискриминација - Закони - Практикуми

COBISS.MK-ID 97542666

Поддржано од:



Содржината на ова издание не секогаш ги одразува погледите или ставовите на Мисијата на ОБСЕ во Скопје.



СОДРЖИНА

Предговор	7
Вовед	9
I. Национално законодавство за заштита од дискриминација	11
1. Поим и видови на дискриминација	11
2. Постапка за заштита од дискриминација	12
3. Заштита од дискриминација во други закони	13
II. Механизми за заштита од дискриминација во судска постапка	17
1. Вонсудска заштита	17
2. Судска заштита	17
2.1 Инцидентна антидискриминациска заштита	18
2.2 Посебна индивидуална антидискриминациска заштита	19
2.3 Објективна кумулација	30
2.4 Мерки за обезбедување	32
2.5 Заедничка (колективна) антидискриминациска судска заштита	34
2.6 Заедничка антидискриминациска тужба	34
III. Студија на случај	37
1. Претставка до Комисијата за заштита од дискриминација	38
2. Мислење и препорака од Комисијата за заштита од дискриминација	42
3. Тужба и одговор на тужба	46
4. Првостепена пресуда	51
5. Жалба	57
6. Второстепена пресуда	60
Прилог 1 – Претставка во случај на дискриминација до Комисијата за заштита од дискриминација	64
Прилог 2 – Мислење и препорака од Комисијата за заштита од дискриминација	67
Прилог 3 – Тужба и одговор на тужба во случај на дискриминација	69
Прилог 4 – Одлуки на првостепен суд во случај на дискриминација	72
Прилог 5 – Жалба во случај на дискриминација	74
Прилог 6 – Одлука на второстепен суд во случај на дискриминација	76
Прилог 7 – Решение за одредување мерка за обезбедување	77
Прилог 8 – Основни елементи при утврдување на директната и индиректната дискриминација, вознемирувањето и инструкцијата за дискриминација	78
Прилог 9 – Основни елементи за преминување на товарот на докажување	81
Библиографија	83



ПРЕДГОВОР



Во изминатите четири години, Академијата за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“ презеде низа активности со цел јакнење на капацитетите на домашните судии поврзани со заштитата од дискриминација, концептот на еднаквост, европското право во однос на дискриминацијата и судската практика на Европскиот суд за човекови права.

Со поддршка на Мисијата на ОБСЕ во Скопје, Академијата секоја година развиваше програма за обука за концептот на еднаквост, која, покрај редовните обуки, содржеше и правни семинари, обуки за обучувачи и изработка на публикации кои ќе придонесат кон полесно совладување на програмите за обука, но, истовремено, ќе бидат и практични алатки во секојдневното работење на судиите, членовите на Комисијата за заштита од дискриминација и другите правни професионалци. Токму оваа последна активност, годинава е збогатена и со издавање на овој Практикум којшто содржи едноставни обрасци за тужба, одговор на тужба, пресуда и жалба, како и конкретни правни дела работени врз основа на претпоставен случај од областа на работните односи, а тесно поврзан со директната дискриминација, којашто е најчест облик на дискриминација во тужбите што веќе се процесираат во граѓанските судови.

Без намера да претендираме во однос на содржината на тужбите, пресудите или жалбите, целта на овој Практикум е да даде основни насоки за подготвување на овие иницијални акти, притоа не навлегувајќи во поединостите на секој индивидуален случај, или, пак, во креативноста на адвокатите, судиите или други подносителите на тужби до надлежните судови. Покрај веќе изработените: Прирачник за обука на судии за антидискриминациското законодавство, Збирка на пресуди поврзани со дискриминацијата на Европскиот суд за човекови права и Судот на правдата на Европската унија, Водичот за улогата на Комисијата за заштита од дискриминација во судските постапки и преминување на товарот на докажување, се надеваме дека овој Практикум и овој пат ќе ги задоволи интересите на стручната јавност и ќе придонесе кон јакнење на заштитата на правата поврзани со концептот на еднаквост и правната сигурност како највисоки цели на секое демократско општество.

Со тоа се заокружува една целина на издадени публикации кои дополнително ќе го подобрат и квалитетот на обука во Академијата за антидискриминациското законодавство, како во делот на постојаното стручно усовршување, така и во делот на почетната обука за идните судии и јавни обвинители. На крајот на овој предговор, би сакала да и се заблагодарам на Мисијата на ОБСЕ во Скопје за сестраната поддршка во изминатите години, како и за нејзините залагања и ангажман за изработката на овој Практикум.

*Академија за судии и јавни обвинители „Павел Шатов“,
Анеџа Арнауѓовска, директор*



ВОВЕД



Во последниве неколку години државата создаде антидискриминациска законска рамка која може да се земе како релативно солидна основа врз која во иднина може да се создава судска практика. Предводник на истата е Законот за спречување и заштита од дискриминација¹. Сепак, практиката покажува дека иако постои правна и институционална рамка за заштита од дискриминацијата, сепак, далеку сме од толерантно општество во кое ќе се почитуваат различностите и во кое сите граѓани непречено ќе ги остваруваат своите човекови права.

Од тие причини, Академијата за судии и јавни обвинители, во рамките на проектот „Поддршка на ефективната инфраструктура за еднаквост“ поддржан од Мисијата на ОБСЕ во Скопје, во периодот од јули до ноември 2014 година го подготви Практикумот на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Истиот, кој го изработија пет експерти, д-р Жанета Попоска, судија Лидија Димова, судија Бојана Велковска, адвокат Атанас Георгиевски и адвокат Ленче Коцевска, има за цел на едно место да ги презентира обрасците на поднесоци што се употребуваат во текот на постапките кои се поведуваат во врска со случаи на пријавена дискриминација. Практикумот е наменет за правните практичари, односно за судиите, обвинителите и адвокатите, како и за службените лица на органите задолжени за спроведување на законите. Воедно, во него накратко е изложен и поимот на дискриминацијата во нашето национално законодавство, неговите појавни форми и областите на заштита како и коментари на одделни значајни одредби кои се однесуваат на постапките за заштита пред Комисијата за заштита од дискриминација и во судска постапка, односно од членот 25 до членот 41 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Предизвик во изработката на Практикумот беше систематизираното претставување на сите потребни обрасци во случаи на дискриминација, односно примери на иницијални акти и акти на Комисијата за заштита од дискриминација, одлуки на првостепен суд, правни лекови и второстепена пресуда отсликувајќи го начелото *Ubi ius remedium* т.е. „нема право, без можност на употреба на правни средства за негова заштита“. Притоа, Практикумот го појаснува значењето, опсегот, отворените прашања и дискусиите за овие правни лекови, а со цел да им помогне на правните практичари во разбирањето и применувањето на истите. Вака поставените обрасци треба да послужат само како насока и да оставаат простор за флексибилност и адаптација на истите од страна на судството и практичарите во согласност со спецификата на секој случај засебно.

Практикумот е изработен користејќи се со комбинирана методологија која се состои од преглед на литература/документи и стручна расправа со судии и практичари. Спроведувањето го надгледуваше Академијата за судии и јавни обвинители и Мисијата на ОБСЕ во Скопје.

1. Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на Република Македонија“ бр.50/10; 44/14, Одлука на Уставен суд: 15.9.2010 година.

I. НАЦИОНАЛНО ЗАКОНОДАВСТВО ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Начелото на еднаквост е основниот принцип на правата на човекот, кој се заснова на еднаквата вредност и достоинство на сите човечки суштества. Овој принцип е артикулиран во сите меѓународни и регионални инструменти за правата на човекот. (Попоска, 2012, стр. 29-31). Концептуално, еднаквоста и забраната на дискриминација можат да се гледаат како позитивната и негативната формулација на истиот принцип. Иако правните инструменти се формулираат на начин што го истакнуваат она што е забрането, односно дискриминацијата, сепак, оваа забрана служи за обезбедување на идеалот за еднаквоста, кој, всушност, е целта на оваа забрана (Попоска, Михајлоски, Георгиевски, 2013, стр.10).

1. Поим и видови на дискриминација

Дискриминација е такво однесување на државните институции, работодавци или на кое било физичко лице со цел или кое има за последица повреда или отежнување на уживање на права на некое лице или одредена група на лица само поради некоја нивна особина, својство, или карактеристика во која било област од животот. Кај случаите на пријавена наводна дискриминација не треба да се утврдува намерата за дискриминација, таа е ирелевантна.

„Основа на дискриминација“ е особина, својство, карактеристика или околност во која се наоѓа некое лице или група на лица, а тоа може да биде расата, бојата на кожата, верата, етничката припадност, националното или социјалното потекло, имотната состојба, членството во синдикат, политичкото убедување или мислење, како и секоја друга околност, поради што на тоа лице или на таа група на лица само поради тоа им се ускратува, повредува или им се отежнува уживањето на некое право.

Дискриминациското постапување, всушност, е нееднакво постапување и може да биде со дејствување или со пропуштање на дејствување од страна на државните институции, работодавците, или на кое било физичко и правно лице. Дискриминацијата иако како термин не постои во Уставот на Република Македонија, сепак, истиот содржи одредба со која ја гарантира еднаквоста на сите граѓани на државата. Имено, членот 9 предвидува 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 убедување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви“.

Во 2010 година е донесен Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД). Со Законот се предвидува формирање на Комисија за заштита од дискриминација (КЗД) како орган надлежен да постапува во претставки за наводна дискриминација.

За разлика од Уставот, кој гарантира еднаквост на сите граѓани, односно само на физичките лица, во Законот за спречување и заштита од дискриминација, заштитата и забраната се однесува на сите физички и правни лица. Имено, членот 2 предвидува дека „Заштитата и забраната од дискриминација се однесува на сите физички и правни лица во процесот на остварување на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија“.

Како дискриминациски основи во Законот се предвидени: полот, расата, бојата на кожата, родот, припадноста на маргинализираната група, етничката припадност, јазикот, државјанството, социјалното потекло, религијата или верското убедување, други видови убедувања, образованието, политичката припадност, личниот или општествениот статус, менталната и телесна попреченост, возраста, семејната или брачната состојба, имотниот статус и здравствената состојба. Но, Законот предвидува можност и други основи да се јават како заштитени, меѓутоа, истите треба да бидат предвидени со закон или со ратификуван меѓународен договор (член 3).

Директната дискриминација како поим е определена во членот 6 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација и претставува: 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. Значи, директна дискриминација се јавува кога со поединец се постапува на понеповолен начин, во споредба со третманот што го добило друго лице во слична ситуација, а причината за понеповолното постапување е некоја карактеристика што тоа лице ја поседува, а спаѓа во категоријата на дискриминациските основи.

Индириктната дискриминација врз дискриминациска основа е забранета во согласност со членот 6 став 2 од Законот, и се појавува кога, навидум, неутрална одредба, критериум или практика го става лице-

то, со заштитна карактеристика или пошироката група на овие лица, во посебно неповолна положба во споредба со други лица, освен ако таквата одредба, критериум или практика произлегува од оправдана цел а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни. Во согласност со оваа идеја, при пропишувањето на одредено правило, поставување критериум, услов, барање и слично, а кои важат за сите граѓани, треба да се земе предвид позицијата во која се наоѓа одредена група на лица поради некои свои лични својства, односно карактеристики. Доколку тоа не се предвиди, тогаш таа одредба, критериум или практика е дискриминациска, бидејќи спрема одредена група ќе произведе диспропорционално негативно дејство.

Покрај директната и индиректната дискриминација, Законот за спречување и заштита од дискриминација како облик на дискриминација го забранува и вознемирувањето во членот 7 став 1 кој предвидува дека „вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминациска основа и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика“. Воедно, во членот 7 став 2, како посебен облик на дискриминација го забранува и сексуалното вознемирување. За разлика од директната и индиректната дискриминација, кај вознемирувањето не е потребен спордувач, односно компаратор.

Дополнително, инструкцијата за дискриминација (која се нарекува: помагање и поттикнување на дискриминација) се забранува во согласност со членот 9 од Законот како посебна појавна форма на дискриминација. Притоа, опфатени се како директното така и индиректното повикување, охрабрување, давање упатство или поттикнување друго лице да врши дискриминација (Попоска, Михајлоски, Георгиевски, 2013, стр.13-14).

Законот за спречување и заштита од дискриминација воедно ја забранува и виктимизацијата (член 10), а во членот 12 ја забранува и повеќекратната дискриминација, повторената дискриминација и продолжената дискриминација како потешки облици на дискриминација.

Меѓутоа, Законот за спречување и заштита од дискриминација содржи голем број општи исклучоци предвидени со членовите од 13 до 15. На пример: ниту едно дејство нема да се смета за дискриминација ако претставува мерка која е предвидена со закон, а со цел поттикнување на вработувањето (член 15 став 1 точка 2); при предвидувањето на суштествениот и одлучувачки услов за вработување (член 14 став 1 точка 2); при посебните случаи на преземање на афирмативни мерки (член 13); при постоење на различен третман на лицата со хендикеп во остварувањето на обука и добивањето на образование, со цел задоволување на посебните образовни потреби а поради изедначување на можностите (член 15 став 1 точка 3); и при вршењето на посебната заштита предвидена со закон (член 15 став 1 точка 7) итн.

2. Постапка за заштита од дискриминација

Во Законот за спречување и заштита од дискриминација, предвидена е постапка за заштита од дискриминација, пред Комисијата за заштита од дискриминација и судска заштита.

Комисијата за заштита од дискриминација е самостоен и независен орган и има својство на правно лице со седиште во Скопје. Комисијата е составена од 7 членови кои имаат статус на именувани лица. Истата постапува по претставки поднесени во рок од 3 месеци од денот на наводната дискриминација, односно во рок од 1 година од денот на дознавањето за наводната дискриминација. Комисијата постапува по поднесена претставка само доколку лицето кое смета дека врз него е извршена дискриминација не повело постапка пред суд, или, пак, таа постапка не е правосилно завршена. При постапувањето Комисијата соработува со физички и правни лица, државни органи, органи на локалната самоуправа и од нив прибира податоци. Доколку Комисијата утврди сторена дискриминација носи мислење за сторената дискриминација и дава препорака за начинот на отстранување на повредата до дискриминаторите, кои се должни да постапат по истата. Меѓутоа, иако е наведено дека лицата против кои е поднесена претставката се должни да постапат по препораките, сепак, мислењата и препораките не се правно задолжителни за нив, иако во конкретниот случај е утврдена дискриминација, односно истите немаат задолжителна правна сила и истите повеќе се од советодавен и превентивен карактер. Сепак, според податоците од Комисијата за заштита од дискриминација, речиси во 90% од случаите каде од нејзина страна била утврдена дискриминација, нејзините мислења биле почитувани и препораките биле спроведени од страна на лицата против кои биле поднесени претставките.

Судската заштита од дискриминација започнува со поднесување на тужба пред надлежниот суд - судот со општа месна надлежност и судот на чие подрачје е седиштето, односно живеалиштето на тужителот.

Во Законот е предвидено и донесување на мерки за обезбедување, т.н. времени мерки, доколку подносителот на барањето тврди дека, веројатно, е повредено неговото право на еднакво постапување и одредувањето на

мерката е потребно поради отстранување на опасноста од ненадоместлива штета (член 37).

Во членот 41 од Законот предвидена е можноста за поднесување на заедничка тужба од страна на здруженија и фондации, установи или други организации кои имаат интерес за заштита на колективните интереси на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита на правата на еднакво постапување. Тие во постапката настапуваат како сопарничари. Во заедничката тужба може да се истакне тужбено барање и да се утврди дека постапувањето на тужениот го повредило еднаквиот третман во однос на членовите на групата, да се забрани преземање дејства со кои се крши или може да се прекрши еднаквиот третман, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици во однос на членовите на групата и пресудата, со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување, да се објави во медиумите на трошок на тужениот. Меѓутоа, ваквата тужба е дозволена само доколку постои согласност од лицето кое тврди дека е дискриминирано.

3. Забраната и заштитата од дискриминација во други закони

Покрај Законот за спречување и заштита од дискриминација, забраната од дискриминација е предвидена во повеќе други закони.

Во Законот за работни односи² во членот 6 е предвидена забраната за дискриминација на вработените и кандидатите за вработување со наведени дискриминациски основи: расното или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членувањето во синдикатите, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности. Забраната за директната и индиректната дискриминација се однесува на пристапот до вработување, условите за вработување, изборот на кандидат, унапредувањето, стручната и професионална обука, условите за работа, еднаквата плата за еднаква работа, професионалните шеми за социјалното осигурување, отсуството од работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Во членот 8 од Законот за работни односи се предвидени исклучоците од дискриминацијата кои се поврзани со разликување на кандидатите за вработување, односно вработените, по однос на точно определена работа, кога некоја од предвидените дискриминациски основи претставува услов за вршење на работата, на пример: избор на машки кандидат за вршење на рударски работи под земја.

Во Законот за работни односи, исто така, е предвидена и забраната од вознемирување и дадени се поимите на вознемирувањето и половото вознемирување. Имено, вознемирување, во смисла на овој Закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој Закон, кое 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. Полово вознемирување, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (член 9 став 3 и 4).

Во членот 9-а од Законот за работни односи е определен поимот на психичкото вознемирување – мобинг. Психичкото вознемирување на работното место (мобинг), е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), 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. Извршител на мобинг може да биде само физичко лице.

Со оглед на тоа што во Законот за работни односи има посебни одредби кои се однесуваат на заштитата на одредени категории работници, во членот 9-б е предвидена забраната за сите облици на дискриминација на работнички поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос, која се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство. Воедно, во членот 10 од Законот за работни односи е предвидено правото на работникот или кандидатот за вработување за истакнување на тужбено барање за надоместок на штета во случај на утврдена дискриминација.

Покрај Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работни односи, исто така, и во Законот за социјална заштита³ од членот 20 до член 23 се определени поимите на директна и индиректна

2. Закон за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр.62/05; 106/08; 161/08; 114/09; 130/09; 149/09; 50/10; 52/10; 124/10; 47/11; 11/12; 39/12; 13/13; 25/13; 170/13; 187/13 и 113/14.

3. Закон за социјалната заштита, „Службен весник на Република Македонија“ бр.79/09; 36/11; 51/11; 166/12; 15/13; 79/13; 164/13; 187/13; 38/14; 44/14 и 116/14, Одлука на Уставниот суд 07.04.2010.

дискриминација, постапката за заштита од дискриминација, правото на надоместок на штета и преминувањето на товарот на докажување во случај на спор.

Дискриминацијата е забранета и со Кривичниот законик⁴, во членот 137 (повреда на рамноправноста на граѓаните), членот 282 (повреда на рамноправноста во вршењето на стопанска дејност), членот 319 (предизвикување национална, расна и верска омраза, раздор и нетрпеливост), и членот 417 (расна и друга дискриминација).

Во некои закони се наведени и дискриминациските основи, додека, пак, во некои само е забранета дискриминацијата „по која било основа предвидена со закон и меѓународните договори“.

Така, на пример, дискриминациските основи се предвидени во: Законот за работни односи (член 6), Законот за агенции за привремени вработувања⁵, Законот за вработување и работа на странци⁶ (член 4), Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност⁷ (член 1-а), Законот за гранична контрола⁸ (член 8), Законот за доброволното капитално финансирано пензиско осигурување⁹ (член 3), Законот за еднакви можности на жените и мажите¹⁰ (член 3), Законот за заштита на децата¹¹ (член 4), Законот за заштита на личните податоци¹² (член 3-а), Законот за заштита на правата на пациентите¹³ (член 5), Законот за извршување на санкции¹⁴ (член 5), Законот за надзор на државната граница¹⁵ (член 9-а), Законот за јавното обвинителство¹⁶ (член 43), Законот за контрола на државната помош¹⁷ (член 8), Законот за медиуми¹⁸ (член 4), Законот за ментално здравје¹⁹ (член 20), Законот за основно образование²⁰ (член 2), Законот за политички партии²¹ (член 5), Законот за правда за децата²² (член 8), Законот за судовите²³ (член 43) и Законот за царинската управа²⁴ (член 13).

Забраната за дискриминација без предвидување на дискриминациските основи е предвидена во: Законот за електронските комуникации²⁵, Законот за заштита од вознемирување на работното место²⁶, Законот за здравствена заштита²⁷, Законот за земање и пресадување на делови од човечкото тело поради лекување²⁸, Законот за слободен пристап на информации од јавен карактер²⁹, Законот за медијација³⁰ и други закони, како и закони за ратификација на меѓународни конвенции и договори.

4. Кривичниот законик, „Службен весник на Република Македонија“ бр.37/96; 80/99; 04/02; 43/03; 19/04; 60/06; 73/06; 139/08; 114/09; 135/11; 185/11; 142/12; 166/12; 55/13; 82/13; 14/14; 27/14; 28/14; 41/14; 115/14; 132/14 и 160/14, Одлуки на Уставниот суд: 30.5.2001, 6.2.2002, 9.6.2004 и 5.4.2006.

5. Закон за агенциите за привремени вработувања, „Службен весник на Република Македонија“ бр.49/06; 102/08; 145/10; 136/11; 13/13 и 38/14.

6. Закон за вработување и работа на странци, „Службен весник на Република Македонија“ бр.70/07; 05/09; 35/10; 148/11; 84/12; 148/13 и 38/14. Одлуки на Уставниот суд: 20.11.2008 и 14.7.2010.

7. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр.37/97; 25/00; 101/00; 50/01; 25/03; 37/04; 4/05; 50/06; 29/07; 102/08; 161/08; 50/10; 88/10; 51/11; 11/12; 80/12; 114/12; 39/14; 44/14 и 113/14. Одлуки на Уставниот суд: 24.12.1997, 24.2.1999, 16.1.2002, 27.06.2007, 3.12.2008, 22.12.2010 и 22.6.2011.

8. Закон за гранична контрола, „Службен весник на Република Македонија“ бр.171/10 и 41/14.

9. Закон за доброволното капитално финансирано пензиско осигурување, „Службен весник на Република Македонија“ бр.7/2008; 124/10; 71/11 и 13/2013. Одлуки на Уставниот суд: 17.12.2008 и 10.9.2008.

10. Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“ бр.06/2012.

11. Законот за заштита на децата, „Службен весник на Република Македонија“ бр.23/13; 12/14; 44/14 и 144/14.

12. Закон за заштита на личните податоци, „Службен весник на Република Македонија“ бр.07/05; 103/08; 124/10 и 135/11.

13. Закон за заштита на правата на пациентите, „Службен весник на Република Македонија“ бр.82/20, 12/09 и 53/11

14. Закон за извршување на санкциите, „Службен весник на Република Македонија“ бр.02/06; 57/10; 170/13 и 43/14. Одлуки на Уставниот суд: 10.5.2006 и 2.5.2012.

15. Закон за надзор на државната граница, „Службен весник на Република Македонија“ бр.88/09.

16. Закон за јавното обвинителство, „Службен весник на Република Македонија“ бр.150/07 и 111/08. Одлука на Уставниот суд: 14.1.2009

17. Закон за контрола на државната помош, „Службен весник на Република Македонија“, бр.145/10.

18. Закон за медиуми, „Службен весник на Република Македонија“ бр.184/13 и 13/14.

19. Закон за ментално здравје, „Службен весник на Република Македонија“ бр.71/06.

20. Закон за основното образование, „Службен весник на Република Македонија“ бр.103/08; 33/10; 116/10; 156/10; 18/11; 42/11; 51/11; 06/12; 100/12; 24/13; 41/14; 116/14 и 135/14. Одлуки на Уставниот суд: 14.2009, 15.4.2009, 24.6.2009, 1.7.2009.

21. Закон за политичките партии, „Службен весник на Република Македонија“ бр.76/04; 05/07; 08/07; 05/08 и 23/13. Одлуки на Уставниот суд: 4.4.2007 и 2.5.2007.

22. Закон за правда на децата, „Службен весник на Република Македонија“ бр.148/13.

23. Закон за судовите, „Службен весник на Република Македонија“ бр.58/06; 62/06; 35/08 и 150/10. Одлуки на Уставниот суд: 16.4.2008, 10.9.2008, 14.1.2009 и 29.2.2012.

24. Закон за царинската управа, „Службен весник на Република Македонија“ бр.46/04; 81/05; 107/07; 103/08; 64/09; 105/09; 48/10; 158/10; 53/11; 113/12 и 43/14. Одлука на Уставниот суд: 21.4.2010.

25. Закон за електронските комуникации, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 13/05; 14/07; 55/07; 98/08; 83/10; 13/12 и 59/12. Одлуки на Уставниот суд: 15.4.2009 и 15.12.2010.

26. Закон за заштита од вознемирување на работното место, „Службен весник на Република Македонија“, бр.79/13

27. Закон за здравствена заштита, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/13; 87/13 и 43/14. Одлуки на Уставниот суд: 12.9.2007 и 16.1.2008.

28. Закон за земање и пресадување на делови од човечкото тело поради лекување, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 47/11; 136/11; 91/13; 164/13; 27/14 и 112/14.

29. Закон за слободен пристап до информации од јавен карактер, „Службен весник на Република Македонија“ бр.13/06; 86/08; 6/10 и 42/14.

30. Закон за медијација, „Службен весник на Република Македонија“ бр.188/13.

II. МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА ВО СУДСКАТА ПОСТАПКА

Механизмите на заштита од дискриминација од аспект на Законот за спречување и заштита од дискриминација, може да се поделат во две групи, во зависност од тоа дали станува збор за дејствување кое би требало да ја спречи појавата на дискриминацијата (превентивно дејствување) или треба да се реагира на веќе постојните случаи на дискриминација (реститутивно и репресивно дејствување). *Првата група* се состои од образовни и превентивни дејствувања и вонсудска правна заштита, а *втората група* се состои од граѓанска и прекршочна одговорност за кои се одлучува во соодветни судски постапки. Шестата глава на Законот за спречување и заштита од дискриминација (постапка пред судот) е посветена на граѓанско-правната заштита, како најважен и директен аспект на заштитата на правата на жртвите на дискриминација во однос на кои Законот содржи посебни одредби.

1. Вонсудска заштита

Со Законот за спречување и заштита од дискриминација, којшто започна со примена од 1 јануари 2011 година, беше воспоставена и Комисијата за заштита од дискриминација како самостоен и независен орган кој има стриктно утврдени надлежности со овој Закон. Во согласност со антидискриминациските директиви и препораки на Европската унија, со кои државата како земја-кандидат за членство ја обврзува да ги транспонира во домашното законодавство, Комисијата за заштита од дискриминација се наметнува како централен национален авторитет за спречување и заштита од дискриминација, како и за афирмација и промоција на принципот на еднаквост.

Во основа, надлежностите на Комисијата за заштита од дискриминација во согласност со членот 24 од Законот можат да се поделат на два столба, односно две области на дејствување: првата област е превентивна, која вклучува промоција на вредностите на еднаков третман и концептот на недискриминација, додека, пак, втората е онаа заштитната каде што Комисијата за заштита од дискриминација има за цел да утврди и да даде насоки, мислења и препораки при постапувањето по конкретните случаи на дискриминација.

Покрај овие две носечки улоги, Комисијата за заштита од дискриминација има надлежности на некој начин и обврска, на потенцијалните жртви-подносители на претставките, да им дава информации за нивните права и можности за покренување на судска или друга соодветна постапка пред надлежен државен орган, да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежните органи поради сторени повреди на Законот за спречување и заштита од дискриминација, да ја информира јавноста за случаите на дискриминација преземајќи активности за промоција и за едукација на еднаквоста и на човековите права, да дава препораки на државните органи за преземање мерки за остварување на еднаквоста, како и да воспоставува соработка со органите надлежни за остварување на еднаквоста и за заштита на човековите права во локалната самоуправа (Попоска, Михајлоски, Георгиевски, 2013, стр.18).

За повеќе информации види во

Прилог 1 – Прејскавка во случај на дискриминација до Комисијата за заштита од дискриминација, и

Прилог 2 – Мислење и препорака од Комисијата за заштита од дискриминација.

2. Судска заштита

Заштитата на правото на еднакво постапување често се појавува поврзано со заштитата на друго право. Поради тоа и антидискриминациската заштита може да се оствари на два начина, во постапката во која се одлучува за правото, кое поради дискриминацијата се крши, или во самостојната судска заштита. Во таа смисла, во членот 36 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, е предвидено дека „барањата од ставот (1) на овој член може да се истакнат заедно со барањата за заштита на други права за кои се одлучува во парнична постапка, ако сите барања се во меѓусебна врска и ако ист суд е стварно надлежен за нив, без оглед дали за тие барања е пропишано решавање во општа или во посебна парнична постапка“.

Вака дадената заштита на потенцијалните жртви на дискриминацијата им овозможува заштитата да ја бараат или во постапка во која за споредно право се одлучува како за главно прашање, или во посебна постапка. Така, се појавуваат две процедурални можности кои стојат на располагање на личноста која смета дека поради дискриминација и се повредени правата:

- Прво - да поднесе тужба во која ќе побара заштита на субјективните права (на пример: права од работни односи) а притоа да се повика на тоа дека повредата на правата е поради дискриминација (инцидентна антидискриминациска тужба), или
- Второ - да поднесе тужба во која ќе побара да се одлучи за дискриминацијата како за главно прашање (посебна индивидуална антидискриминациска тужба).

За повеќе информации види во

Прилог 3 – Тужба и одговор на тужба во случај на дискриминација,

и Прилог 5 – Жалба во случај на дискриминација.

2.1 Инцидентна антидискриминациска заштитата

Во инцидентната судска постапка прашањето за евентуалната дискриминација се цени и одлучува како за т.н. претходно прашање во согласност со членот 11 од Законот за парнична постапка (ЗПП). Претходното прашање е одредено како прашање во однос на постоењето на правото или правниот однос кој судот мора да го реши во некоја парница, како би одлучил за основаноста на главното барање. Прашањето за постоење или непостоење на дискриминација не е само фактичко, туку и комплексно правно прашање за кое треба да се одлучи во согласност со одредбите на Законот за спречување и заштита од дискриминација, па по таа основа, секако, да се квалификува прејудицијалното прашање.

Одлуката за постоење или непостоење на дискриминација во инцидентна постапка нема да се внесува во изреката, туку во образложението на судската пресуда и затоа тоа прашање не може да биде основа за постоење на литиспенденција. Ако во некоја друга постапка за постоење на дискриминација веќе правосилно е одлучено, таквата одлука, секако, ќе биде обврзувачка и во постапката во која инцидентно се поставило прашањето за дискриминација. Од друга страна, инцидентната одлука за постоење на дискриминација ќе го обврзува и судот и странките само во таа парница, бидејќи фактите на правосилноста ќе се поврзуваат само со она што е внесено во изреката на судската пресуда, а не и со она што е во нејзиното образложение. Во однос на тоа што на постапката на инцидентното решавање најголем дел се однесува на процедуралните одредби на други прописи, од Законот за спречување и заштита од дискриминација, сепак, произлегуваат уште две процесни посебности:

- Првата е одредбата за итност на сите постапки во кои се одлучува за постоењето на дискриминација (член 34 став 3 од ЗСЗД) која се однесува и на постапките во кои ова прашање се појавува само како претходно прашање. Околноста на тоа дека императивот на итноста не се однесува само на посебните антидискриминациски постапки произлегува како од составната содржина на овие одредби во т.н. заеднички одредби (член 36 од ЗСЗД), така и од изричните норми кои наложуваат што поскоро да се испитаат сите тврдење за дискриминацијата.
- Втората норма која доаѓа до израз и кај инцидентното решавање на тврдењето за нееднаквоста на постапувањето е одредбата за товарот на докажување. Така, стандардот на доказите и правилата за преминување на товарот на докажување мораат еднакво да се применуваат во сите парнични постапки, за кои во истото прашање се одлучува, без оглед на начинот на кој се одлучува (инцидентно или по посебна тужба).

Од соодносот на општите правила и посебните барања на антидискриминациската заштита произлегуваат и некои понатамошни посебности. Така, на пример, во парниците во кои прашањето за дискриминација се појавува како претходно прашање, потребно е со големо внимание да се гледа на можноста на примена на одредбата од членот 201 став 1 од Законот за парнична постапка, според која се определени условите во кои судот ќе ја прекине постапката. Во тие случаи судот го задржува своето дискрециско право да одлучува што е повеќе оправдано: дали самостојно да го реши претходното прашање, или да ја прекине постапката сочекувајќи го исходот на ова прашање, како главно прашање да биде решено во друга постапка. Ако се земе предвид императивот на брзо постапување, значи дека постапката би можела да се прекине само исклучително, кога чекањето на правосилната одлука не би можела да го загрозува важно одолговлекување на постапката. Исто така, како што е во одредбата за итност на постапката, се задржува не само налогот за итно решавање, туку и своевидно рангирање и ставање приоритет во одлучувањето, судот пред водењето на постапката би требало да го избере оној начин и редослед во преземање на дејства кои би овозможиле фактите за дискриминација да се утврдат први, а не да се оставаат за крајот на постапката.

2.2 Посебна индивидуална антидискриминациска тужба

Во членот 36 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација предвиден е посебен начин на заштита на правата на еднакво постапување. Таквата тужба опфаќа повеќе самостојни антидискриминациски тужби со таканаречени посебни антидискриминациски барања, кои произлегуваат од членот 34 став 1 на овој Закон, со кои може да се бара:

1. Да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, односно дејството коешто го презел или пропуштил може непосредно да доведе до повреда на правата на еднаквост во постапувањето (барање за утврдување на дискриминација - *деклараторно антидискриминациско барање*);
2. Да се забрани преземање дејства со кои се повредува или може да се повреди правото на тужителот на еднакво постапување, односно да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици:
 - барање за забрана на дискриминацијата - *пробивно дискриминациско барање*, и
 - барање за отстранување на дискриминацијата или нејзините последици - *ресивно антидискриминациско барање*;
3. Да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој Закон (*репаративно антидискриминациско барање*); и
4. Да се објави пресудата во медиумите, со која е утврдена повредата на правата на еднакво постапување на трошок на тужениот (*публикациско антидискриминациско барање*).

Сите барања подолу се објаснети со конкретни примери и обрасци.



Деклараторното антидискриминациско барање

Деклараторното антидискриминациско барање е такво барање со кое се бара да се утврдат повредите на правата на тужителот на еднакво постапување. Правната заштита која се дава со усвојување на тоа барање е со превентивен карактер: судска пресуда која авторитативно го утврдува дискриминацискиот карактер на конкретно дејствувањето спрема тужителот. Одлуката за барањето го отстранува сомневањето и има обврзувачко дејство во сите идни односи помеѓу странките. Во сите идни постапки помеѓу тужителот и тужениот пресудата, со која дискриминацијата е правосилно утврдена за конкретно однесување на тужениот, ќе има важност на пресудена работа (*res judicata*). Усвојувањето на деклараторното антидискриминациско барање е претпоставка за усвојување на публикациско барање.

На пример:

СЕ УТВРДУВА дека тужениот го повредил правото на еднаков третман на тужителот, на начин што при објавување на Огласот бр. ... во дневниот весник „Вечер“ од ... година, во услови за вработување на еден извршител - келнер на определено работно време, предвидел услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не помлади од 25 години, со што створил повреда на правата на еднаквост на вработувањето, врз основа на возрастта и полот.

До
Основен суд (назив)

Тужител: (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице: назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Утврдување повреда на
право на еднаков третман
Вредност: 40.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителот е на возраст од 27 години, по професија е угостителски работник со работно искуство од 5 години и работел како келнер во повеќе угостителски објекти. Последните две години не е вработен.

Доказ: Увид во Уверението за образование, потврда од Агенцијата за вработување и работна книшка, Извод од матичната книга на родените.

Тужениот во текот на оваа година распиша оглас за прием на еден извршител - келнер на определено работно време во угостителскиот објект во Скопје, кој го објави во дневниот весник „.....“ од (датум). Во условите за вработување предвиде услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не постари од 25 години.

Доказ: Увид во Оглас

Тужителот се јави на огласот како заинтересиран кандидат а од тужениот доби известување дека не е примен на работа, бидејќи не ги исполнува условите од огласот.

Доказ: Известување од тужениот.

Постапувајќи на овој начин, тужителот смета дека тужениот го повредил неговото право на еднаков третман по основа на возраст и пол, поради што му предлага на судот по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказната постапка да ја донесе следната:

П Р Е С У Д А

Тужбеното барање на тужителот СЕ УСВОЈУВА.

СЕ УТВРДУВА дека тужениот го повредил правото на еднаков третман на тужителот, на начин што при објавување на Огласот бр. во дневниот весник „.....“ од година, во условите за вработување на еден извршител - келнер на определено работно време, предвидел услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не постари од 25 години, со што сторил повреда на правото на еднакво постапување, врз основа на возраста и полот.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ (од) ... во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

Прохибитивно антидискриминациско барање

Прохибитивно антидискриминациско барање е барање со кое се побарува забрана за преземање на дејства со кои се повредува или може да се повреди правото на тужителот на еднакво постапување. Тужбата е со осудителен карактер, а во случај на усвојување, од тужениот ќе се бара пасивност, односно воздржување од понатамошни дејства.

На пример:

СЕ ЗАБРАНУВА на тужениот кој управува со ресторанот „Народна кујна“, да врши нееднаков третман спрема Ромиите како припадници на посебна етничка заедница
СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот во рок од три дена од приемот на пресудата да го отстранува именованото предупредување пред главната влезна врата со содржина „ЗАБРАНЕТО ЗА РОМИ“ и на сите Роми да им овозможи еднаков третман на гости во ресторанот, под исти услови како и за сите останати гости..
СЕ ЗАБРАНУВА на тужениот во иднина да презема вакви или слични дејствија на повреда на правото на еднакво постапување.

До
Основен суд (назив)

Тужители: (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице: назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење, или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Забрана за преземање дејства
Вредност: 40.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителите се жители на градот Скопје, а по етничка припадност сите се Роми.

Доказ: Увид во Изводи од матичната книга на родените, сослушување на сведоците и сослушување на тужителите како странки

Тужителите се корисници на социјална помош. Во текот на месец март оваа година тужениот кој управува со ресторанот „Народна кујна“ која обезбедува бесплатна исхрана на социјално загрозените граѓани и нивните семејства, на својата главна влезна врата ја објавил во писмено предупредување содржината „ЗАБРАНЕТО ЗА РОМИ“.

Доказ: Увид во писменото предупредување, сослушување на сведоци и на тужителите како странки.

Постапувајќи на овој начин, тужителите сметаат дека тужениот го повредил нивното право на еднаков третман по основа на етничка припадност, поради што му предлагаат на судот по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказната постапка да ја донесе следната:

П Р Е С У Д А

СЕ ЗАБРАНУВА на тужениот кој управува со ресторанот „Народна кујна“, да врши нееднаков третман спрема Ромите како припадници на посебна етничка заедница.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот во рок од три дена од приемот на пресудата да го отстрани писменото предупредување пред главната влезна врата со содржина „ЗАБРАНЕТО ЗА РОМИ“ и на сите Роми да им овозможи еднаков третман на гости во ресторанот, под исти услови како и за сите останати гости.

СЕ ЗАБРАНУВА на тужениот во иднина да презема вакви или слични дејства на повреда на правата на еднаквост на постапувањето.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ (од) во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

Реститутивно антидискриминациско барање

Реститутивно антидискриминациско барање е барање со кое се побарува тужениот да изврши дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици. Целта на таквото барање е ситуацијата да се врати во состојба во која била пред повредата на правото на еднакво постапување. Тужбата е осудителна (кондемнаторна) и бара активно дејствување на тужениот.

На пример:

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот Јавната здравствена организација, во рок од 60 дена од приемот на пресудата, да овозможи приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во (населено место, улица и број), поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита, на тужителот и на сите лица со телесна попреченост (во инвалидска количка), на начин што ќе ги изведе потребните градежни работи со кои ќе овозможи на тужителот, како лице со телесна попреченост, и на сите други лица со телесна попреченост (лица во инвалидска количка), во иднина да имаат еднаков третман со другите лица, кое го офаќа и правото на еднакви можности за здравствена заштита.

До Основен суд

Тужители: (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице: назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење, или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Отстранување на дискриминација
Вредност: 40.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителот е лице со телесна попреченост, нему му е одземен одот со долните екстремитети и тој користи инвалидска количка. Во градот и околните населени места регистрирани се 35 лица со телесна попреченост кои користат инвалидска количка.

Доказ: Увид во медицинската документација за тужителот, да се побара известување од Фондот за здравство за бројот на лица корисници на инвалидска количка

Тужениот е Јавната здравствена организација, која дава здравствена заштита од различни медицински области. Тужениот дејноста ја врши во зграда изградена од приземје и два ката во град , до влезот во кој нема приспособен пристап на инфраструктурата и внатре во просторот на зградата за лица со телесна попреченост. На тој начин тужениот на тужителот и на сите лица со телесна попреченост не им овозможува еднакви можности поради користење на јавно достапните ресурси од областа на здравствената заштита, иако постои простор пред зградата во рамките на кој со мали инвестиции би можел да се приспособи пристапот на инфраструктурата на зградата.

Доказ: Увид во Деталниот урбанистички план, сослушување на сведоци и на тужителите како странка.

На овој начин, тужителот смета дека тужениот го повредил неговото право и правото на еднакви можности на здравствена заштита на лицата со телесна попреченост, поради што му предлага на судот по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказната постапка да ја донесе следната:

П Р Е С У Д А

Тужбеното барање на тужителот СЕ УСВОЈУВА.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот - Јавната здравствена организација, во рок од 60 дена од приемот на пресудата, да овозможи приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во (населено место).... на ул, бр .., поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита, на тужителот и на сите лица со телесна попреченост (во инвалидска количка), на начин што ќе ги изведе потребните градежни работи со кои ќе овозможи на тужителот, како лице со телесна попреченост и на сите други лица со телесна попреченост (лица во инвалидска количка), во иднина да имаат еднаков третман со другите лица, кое го опфаќа и правото на еднакви можности за здравствена заштита.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ (од) во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

Репарациско антидискриминациско барање

Репарациско антидискриминациско барање е барање со кое се побарува надоместок на штета предизвикана со незаконска повреда на правата на еднакво постапување. Се надоместува штетата која не можела преку исполнување на обврските, работите да се вратат во првобитната состојба. Може да се побарува како надоместок на материјална штета и како надоместок на нематеријална штета. И оваа тужба е кондементорна по својата природа.

На пример:

СЕ ЗАДОЛЖУВА шужениот да и исплати на шужителката на име немамтеријална штеја за повреда на личните права од сексуално вознемирување и понижувачко поштапување на шужениот и повреда на достоинството на шужителката износ од 300.000,00 денари пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија, што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му преходело на шековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапувањето, се што во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

СЕ ЗАДОЛЖУВА шужениот да и исплати на шужителката на име немамтеријална штеја од телесни повреди и поа: за прехрени физички болки износ од 100.000,00 денари, за прехрени страв износ од 150.000,00 денари и за прехрени душевни болки поради намалена живојна активност 200.000,00 денари, пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му преходело на шековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапувањето, се што во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

До Основен суд

Тужител: (име, презиме, адреса на живеење, или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице : назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Надоместок на нематеријалнаштета од вознемирување
Вредност: 300.000,00 денари

ТУЖБА

Тужителката е студент на Педагошкиот факултет (назив).... а тужениот е професор по музика. Користејќи го односот професор-студент, тужениот подолг период полово ја вознемирувал тужителката, а на ден (наведи) тужениот продолжувајќи со таквиот однос, откако ја заклучил собата на кабинетот, повторно се обидел полово да ја вознемири. Тужителката давајќи отпор, гласно повикала помош и откако ја слушнале други студенти надвор од кабинетот, вратата била присилно отворена и таа видно вознемирена го напуштила кабинетот.

Доказ: Признание на тужениот, сослушување на сведоците, сослушување на странките.

Тужителката при давањето на отпор била и физички повредена, за што побарала лекарска помош и повредите се констатирани во лекарското уверение. Така, таа покрај телесните повреди, доживеала и душевни болки поради половото вознемирување од тужениот, особено поради фактот што таа како млада девојка била изложена на непријатни коментари од околината. Како резултат на сето тоа, тужителката се отпишала од студирање на овој факултет и се запишала на друг факултет, за да го продолжи своето образование.

Доказ: Лекарско уверение, медицинско вештачење.

Од овие причини тужителката му предлага на судот по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказната постапка да ја донесе следната:

ПРЕСУДА

Тужбеното барање на тужителката, СЕ УСВОЈУВА.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да ѝ исплати на тужителката на име нематеријална штета за повреда на лични права - претрпени душевни болки од полово вознемирување и понижувачко постапување и за повреда на достоинството на тужителката, износ од 300.000,00 денари пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодието што му претходело на тековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапката, сето тоа во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да ѝ исплати на тужителката на име нематеријална штета од телесни повреди и тоа: за претрпени физички болки износ од 100.000,00 денари, за претрпен страв износ од 150.000,00 денари и за претрпени душевни болки поради намалена животна активност 200.000,00 денари, пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодието што му претходело на тековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапката, сето тоа во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ од во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

Публикациско антидискриминциско барање

Публикациско антидискриминциско барање е барање со кое пресудата, со која е утврдена повреда на правата на еднакво постапување, треба да се објави во медиумите на трошок на тужениот. За да биде дозволена, оваа тужба по природата на нештата мора да биде кумулирана со деклараторна антидискриминациска тужба, а судот ќе го усвои барањето само ако деклараторното барање се усвои, односно ако утврди постоење на дискриминација. Според членот 40 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, барањето за објавување на пресудата од членот 36 став 1 точка 4 судот ќе го усвои ако утврди дека:

- до повреда на правата на еднакво постапување дошло со посредство на медиумите, или
- информацијата за постапување која го крши правото на еднакво постапување била објавена во медиумите, а објавувањето на пресудата е потребно поради целосен надоместок за сторената штета или заштита од нееднакво постапување во идни случаи.

Притоа, ако се усвојува барањето, судот, генерално ќе ја објави пресудата во целост. Само во исклучителни случаи, ако со тоа не се доведува во прашање смислата на дадената правна заштита и доколку е потребно за заштита на правото на приватност, може да се утврди од текстот на пресудата да бидат отстранети некои лични информации, или пресудата да се објави во делови. Објавувањето на пресудата треба да биде на место и на начин што ќе биде најсоодветен. Во случај дискриминацијата да е предизвикана со посредство на медиумите, судот, би требало објавувањето да го изврши во истиот медиум, на начин идентичен или споредлив со оригиналното објавување. Специфичноста на одлуката за публикациско антидискриминациско барање е во тоа што таа предизвикува последици не само меѓу странките (*inter partes*), туку и врз основа на експлицитни законски одредби е обврзувачка и за трети лица (*ultra partes*). Поточно, издавачот на медиумот во кој пресудата треба да се објави е должен да ја овозможи објавата во согласност со изреката на пресудата, без оглед на тоа дали во кое било својство соработувал во судската постапка. За возврат, јавниот медиум, кој ќе ја објави пресудата, има право да му бидат платени сите соодветни трошоци кои ги надоместува тужениот.

На пример:

СЕ УТВРДУВА дека тужениот го повредил правото на еднаков третман на тужителот, на начин што при објавување на Огласот бр. во дневниот весник „.....“ од ... година, во услови за вработување на еден извршител - келнер на определено работно време, предвидел услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не постари од 25 години, со што сторил повреда на правата на еднаквост на постопувањето, врз основа на возрастта и полот.

ДА СЕ ОБЈАВИ изреката на оваа пресуда и делот од образложението за причините поради кои е утврдена повредата на правото на еднаков третман на тужителот страници 5 од члус 3 до страница 6 члус 4, со анонимизирани заштитени лични податоци на тужителот, во дневниот весник „.....“ на трошок на тужениот, во рок од 15 дена по правосилноста на пресудата.

**До
Основен суд (назив)**

Тужител: (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице: назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Утврдување повреда на право на еднаков третман
Вредност: 40.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителот е на возраст од 27 години, по професија е угостителски работник со работно искуство од 5 години и работел како келнер во повеќе угостителски објекти. Последните две години не е вработен.

Доказ: Увид во Уверението за образование, потврда од Агенцијата за вработување и работна книшка, Извод од матичната книга на родените

Тужениот во текот на оваа година распиша оглас за прием на еден извршител-келнер на определено работно време во угостителскиот објект во Скопје, кој го објави во дневниот весник „.....“ од ... (датум). Во условите за вработување предвиде услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не постари од 25 години.

Доказ: Увид во Оглас.

Тужителот се јави на огласот како заинтересиран кандидат а од тужениот доби известување дека не е примен на работа, бидејќи не ги исполнува условите од огласот.

Доказ: Известување од тужениот.

Постапувајќи на овој начин, тужителот смета дека тужениот го повредил неговото право на еднаков третман по основа на возраст и пол, поради што му предлага на судот по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказната постапка да ја донесе следната:

ПРЕСУДА

Тужбеното барање на тужителот СЕ УСВОЈУВА.

СЕ УТВРДУВА дека тужениот го повредил правото на еднаков третман на тужителот, на начин што при објавување на Огласот бр. во дневниот весник „.....“ од(датум), во условите за вработување на еден извршител - келнер на определено работно време, предвидел услов дека на огласот можат да се јават само заинтересирани кандидати од женски пол и не постари од 25 години, со што сторил повреда на правото на еднаквост на постапувањето, врз основа на возраста и полот.

ДА СЕ ОБЈАВИ изреката на оваа пресуда и делот од образложението за причините поради кои е утврдена повредата на правото на еднаков третман на тужителот страница 5 од пасус 3 до страница 6 пасус 4, со анонимизирани заштитени лични податоци на тужителот, во дневниот весник „.....“ на трошок на тужениот, во рок од 15 дена по правосилноста на пресудата.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ од... во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

2.3 Објективна кумулација

За сите антидискриминациски барања се одлучува во парнична постапка со супсидијарна примена на одредбите на Законот за парнична постапка. Во една тужба заедно може да се истакнат повеќе антидискриминациски барања. Тужителот може, на пример, да побара во одредени случаи, само да се утврди постоење на дискриминација, но, исто така, можеда поднесе и тужба во која симултано ќе побара и утврдување на дискриминација, забрана на идна дискриминација, отстранување на последиците од дискриминацијата, надоместок на штета и објава на осудителната пресуда. За тоа, кое барање ќе се постави во конкретната парница, тужителот одлучува по слободна диспозиција со многу малку ограничувања. Тој може, на пример, само да го истакне барањето за надоместок на штета, или барањето за забрана на дискриминација. Од разните комбинации исклучено е само поставувањето на самостојно барање за објава на пресудата која може да се истакне само заедно со барањето за утврдување на дискриминација. Преку можноста за меѓусебно кумулирање на антидискриминациските тужби, законот поради избегнување на сомневање изрично овозможил и кумулирање на антидискриминациски барања со други барања. Притоа, пропишани се и привилегирани услови за објективна кумулација. Поточно, антидискриминациското барање може да се истакне со секое друго барање за кое се одлучува во парничната постапка, под услов сите барања да бидат во меѓусебна врска, и истиот суд да биде за нив стварно надлежен.

На пример:

СЕ УТВРДУВА дека тужениот го повредил правото на еднакви можности за здравствена заштита на тужителот на начин што не овозможил приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во Градот(назив и улица и број), поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита на тужителот и сите лица со телесна погрешност (во инвалидска количка).

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот - Јавната здравствена установа, во рок од 60 дена од приемот на пресудата да овозможи приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во(назив и улица и број), поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита на тужителот и сите лица со телесна погрешност (во инвалидска количка), на начин што ќе ги изведе потребните градежни работи со кои ќе му овозможи на тужителот, како лице со телесна погрешност и на сите други лица со телесна погрешност (лица во инвалидска количка), во иднина да имаат еднаков третман со другите лица, кое го офаќа и правото на еднакви можности за здравствена заштита.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му исплати на тужителот на име немаатеријална штета за повреда на лични права од телесно и душевно здравје, справедлив паричен износ од 100.000,00 денари и на име материјална штета за створени трошоци за лекување износ од 50.000,00 денари пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му претходело на тековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапката, сето што во рок од 8 дена од приемот на пресудата.

ДА СЕ ОБЈАВИ изреката на оваа пресуда и делот од образложението за причините поради кои е утврдена повреда на правото на еднаков третман на тужителот и задолжувањата на тужениот на страница 5 од вјасус 3 до страница 6 вјасус 4, со анонимни заштитени лични податоци на тужителот, во дневниот весник „Дневник“ на широк на тужениот, во рок од 15 дена по правосилноста на пресудата.

До Основен суд

Тужители: (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација. За правното лице: назив, седиште, ЕМБС и доказ од Централен регистар на Република Македонија)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Утврдување повреда на правото на еднаков третман, чинење, надоместок на штета и објавување на пресуда

Вредност: 150.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителот е лице со телесна попреченост, нему му е одземен одот со долните екстремитети и тој користи инвалидска количка. Во градот ... (назив) и околните населени места регистрирани се 35 лица со телесна попреченост кои користат инвалидска количка.

Доказ: Увид во медицинската документација за тужителот, да се побара известување од Фондот за здравство за бројот на лица корисници на инвалидска количка

Тужениот е Јавната здравствена установа, која дава здравствена заштита од различни медицински области. Тужениот дејноста ја врши во зграда изградена од приземје и два ката во град ... (назив), до влезот во која нема приспособен пристап на инфраструктурата и внатре во просторот на зградата за лица со телесна попреченост. На тој начин тужениот на тужителот и на сите лица со телесна попреченост не им овозможува еднакви можности поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита, иако постои простор пред зградата во рамките на кој со мали инвестиции би можел да се приспособи пристапот на инфраструктурата на зградата.

Доказ: Увид во Деталниот урбанистички план, сослушување на сведоци и на тужителите како странка.

Во текот на месец мај, на тужителот му беше препорачана физикална терапија, поради потребно тој секојдневно во точно определен термин да престојува во физикалното одделение на Јавната здравствена установа. При неговото прво доаѓање му било укажано на потребата од придружба на трето лице кое ќе му помага за совладување на бетонските скалила од просторот пред влезот до просторијата каде треба да ја прими терапијата и назад. За таа цел тужителот бил приморан да обезбеди трето лице кое ќе му помага во неговото пренесување пред и по терапијата, во врска со што потрошил свои лични средства во износ од 50.000,00 денари.

Доказ: Увид во медицинската документација, сослушување на сведоци, признаница.

За состојбата на неприспособеност на пристапот на инфраструктурата на зградата на тужениот, ја информирал пошироко јавноста со писмо кое било објавено во дневниот весник „.....“ на ден ... (датум), верувајќи дека тужениот ќе преземе мерки за еднакви можности во користење на здравствената заштита. До денот на поднесувањето на тужбата, по истекот на една година од објавувањето на писмото, тужениот не презел никакви мерки за приспособување.

Доказ: Признание на тужениот, увид на лице место.

Од овие причини тужителот му предлага на судот, по одржувањето на главната расправа и изведувањето на доказите, да ја донесе следната:

П Р Е С У Д А

Тужбеното барање на тужителот СЕ УСВОЈУВА.

СЕ УТВРДУВА дека тужениот, Јавната здравствена установа... (назив на установата), го повредил правото на еднакви можности за здравствена заштита на тужителот на начин што не овозможил приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во (назив на градот, улица и број), поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита на тужителот и сите лица со телесна попреченост (во инвалидска количка).

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот - Јавната здравствена установа, во рок од 60 дена од приемот на пресудата да овозможи приспособен пристап на инфраструктурата и просторот на зградата што се наоѓа во (назив на градот, улица и број), поради користење на јавно достапни ресурси од областа на здравствената заштита на тужителот и сите лица со телесна попреченост (во инвалидска количка), на начин што ќе ги изведе потребните градежни работи со кои ќе му овозможи на тужителот, како лице со телесна попреченост и на сите други лица со телесна попреченост (лица во инвалидска количка), во иднина да имаат еднаков третман со другите лица, кое го опфаќа и правото на еднакви можности за здравствена заштита.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му исплати на тужителот на име нематеријална штета за повреда на личните права од телесно и душевно здравје, справедлив паричен износ од 100.000,00 денари и на име материјална штета за сторени трошоци за лекување износ од 50.000,00 денари пресметани со законска казнена камата во висина на референтната стапка на Народна банка на Република Македонија што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му претходело на тековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата и трошоците на постапката, сето тоа во рок од 8 дена од приемот на пресудата. ДА СЕ ОБЈАВИ изреката на оваа пресуда и делот од образложението за причините поради кои е утврдена повредата на правото на еднаков третман на тужителот и задолжувањата на тужениот од страница 5 пасус 3 до страница 6 пасус 4, со анонимизирани заштитени лични податоци на тужителот, во дневниот весник „Вест“ на трошок на тужениот, во рок од 15 дена по правосилноста на пресудата.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му ги исплати на тужителот трошоците на постапката во износ од во рок од 15 дена од приемот на пресудата.

Тужител:
(потпис)

2.4 Мерки за обезбедување

За мерките за обезбедување одлучува судот кој е надлежен да одлучува за тужбените барања. Што се однесува до нив тие можат во согласност со членот 37 од Законот за спречување и заштита од дискриминација да бидат побарани пред започнување или во текот на постапката по повод тужбеното барање од членот 36 став 1 на овој Закон, по кои судот само на предлог на странката може да ги дозволи. Тоа ќе биде во особено тешки случаи на сомневање на дискриминацијата. При постапувањето судот ќе го усвои предлогот ако заедно кумулативно бидат исполнети двата услова од членот 37 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. *Првиот услов* е подносителот на барањето да тврди дека, веројатно, е повредено неговото право на еднакво постапување и *вториот услов* е дека одредувањето на мерката е потребно поради отстранување на опасноста од ненадоместлива штета, особено тешки повреди на правата на еднакво постапување или спречување на насилство.

Така, првиот услов ќе биде задоволен, ако врз основа на расположливите информации произлегува дека постоело дискриминациско однесување на тужениот. Според *вториот услов* потребно е во конкретниот случај, по оценка на судот да постои потреба за изрекување на привремена мерка, и тоа барем од една од трите причини:

- да се отстрани опасноста од ненадоместлива штета, или
- затоа што станува збор за особено тешка повреда на правото на еднакво постапување, или
- за да се спречи насилство.

Овие причини кои се разликуваат од стандардните услови за изрекување на привремена мерка предвидени во Законот за обезбедување на побарувањата, го овластуваат судот привремено да дејствува и да наложи одредени активности и пред, воопшто, во потполност да ги испита спорните наводи. Од поединечните привремени мерки би дошло предвид нивно издавање, на пример кај: забрана за преземање на какви било активности кои би можеле да нанесат штета, привремено враќање на работник на работа, плаќање надоместок за време на работниот спор, но и други мерки со кои привремено се уредуваат спорните односи помеѓу странките.

На пример:

*Предлогот на тужителката за одредување мерка за обезбедување СЕ УСВОЈУВА.
СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот веднаш го приемот на решението да ѝ обезбеди на малолетната тужителка смесување во Дневниот центар за згрижување на деца со посебни потреби.
Решението е веднаш извршено и има правно дејство до правосилното завршување на парницата по тужбата на малолетната тужителка, или сè додека не биде изменето или укинато со друга одлука на судот.
Решението ќе го сровде службено лице на судот.*

До Основен суд

Тужители: малолетен тужител застапуван од законски застапник (име, презиме, адреса на живеење или престој, ЕМБГ и доказ за лична идентификација, за малолетното дете и законскиот застапник)

Тужен: (име, презиме, адреса на живеење или престој. За правното лице назив, седиште)

Основа: Утврдување повреда на еднаков третман со предлог за временна мерка
Вредност: 150.000,00 денари

Т У Ж Б А

Малолетниот тужител е на возраст од 16 години, и е дете со попреченост, со дијагноза-тешка телесна попреченост на горните екстремитети со неможност самостојно да ги извршува своите потреби. Тој е припадник на ромската етничка заедница и има потреба да биде сместен во Дневниот центар за згрижување на деца со посебни потреби. Живее со неговата биолошка мајка, вдовица и мајка на уште две малолетни деца. Законската застапничка штотуку се вработила и нема можности да му обезбеди чување од трето лице, кое ќе се грижи за него додека таа е на работа.

Доказ: Увид во медицинската документација за тужителот и мислење од Центарот за социјални работи

Тужениот е Установа основана да овозможи згрижување на деца со посебни потреби како што е малолетниот тужител, до која законскиот застапник поднесе барање тој да биде прифатен и згрижен, бидејќи ги исполнувал сите услови за тоа. Меѓутоа, од страна на овластено лице на тужениот, законската застапничка усно беше известена дека бил пополнет бројот на деца за згрижување и дека немаат капацитети да го примат и нејзиното дете, поради што законската застапничка секојдневно се соочува со проблеми во организирањето за чување и згрижување на детето. Инаку, законската застапничка има неофицијални информации дека единствената причина поради која не е прифатен малолетниот тужител е затоа што припаѓа на друга етничка заедница од останатите деца и дека постоела реакција на родителите на згрижените деца да биде прифатен малолетниот тужител. По поднесеното барање за пристап до информации од јавен карактер, да и биде одговорено колкав е предвидениот број на деца за згрижување за кои е основан Дневниот центар, колку деца се згрижени и со каква етничка припадност, но во определениот рок не и беше одговорено. За таа цел законската застапничка поднесе жалба до Комисијата за заштита на правото за слободен пристап до информациите од јавен карактер, која жалбата ја усвои и го задолжи тужениот да достави информација во нов рок. Во исто време законската застапничка се обрати и до Комисијата за спречување на дискриминација, од каде беше донесена препорака за тужениот веднаш да го прифати малолетниот тужител.

Доказ: Увид во барањата, жалба и препорака

Бидејќи тужениот очигледно нема намера, да ја почитува препораката на Комисијата, притоа, постапувајќи понеповолно со малолетниот тужител, законската застапничка му предлага на судот, по одржување на главната расправа и изведување на доказите, да ја донесе следната:

ПРЕСУДА

Тужбеното барање на малолетниот тужител СЕ УСВОЈУВА.
СЕ УТВРДУВА дека тужениот Дневен центар за згрижување на деца со посебни потреби...(назив на установата), го повредил правото на еднакви можности за згрижување на деца со посебни потреби на начин што одбива да го прифати малолетниот тужител поради етничка припадност.

Бидејќи со начинот на постапување, тужениот продолжува да го повредува правото на еднаков третман на малолетниот тужител, законскиот застапник смета дека се исполнети условите од членот 37 од Законот за спречување и заштита од дискриминација затоа што основано е сторено побарувањето на малолетниот тужител и според него се врши сериозна дискриминација, па предлага на судот, да го донесе следното

Решение

Предлогот на малолетниот тужител за одредување мерка за обезбедување СЕ УСВОЈУВА.
СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот веднаш по приемот на решението да обезбеди на малолетниот тужител сместување во Дневниот центар за згрижување на деца со посебни потреби.
Решението е веднаш извршно и има правно дејство до правосилното завршување на парницата по тужбата на малолетната тужителка, или сè додека не биде изменето или укинато со друга одлука на судот.

Решението ќе го спроведе службено лице на судот.

За малолетниот тужител
Законскиот застапник
(потпис)

2.5 Заедничка (колективна) антидискриминациска судска заштита

Еден од типичните потешкотии во случаите во кои се појавуваат голем број на потенцијални жртви се состои од тоа дека по стандардните правила на судската постапка потребно е во однос на секое од лицата кои се повикуваат на повреда на своите права, тоа засебно и да се утврди. Тоа доведува до голем број судски постапки кои траат долго, одземајќи средства на судот и странките што, пак, води до можноста донесување на содржински различни одлуки во слични случаи. Одредбите за сопарничарство само делумно ја ублажуваат оваа потешкотија, бидејќи и тогаш кога по нив во постапката учествуваат повеќе странки во истата улога, потребно е секоја од нив активно да ја преземе парничната работа, а и во однос на секоја од нив треба посебно да се утврдува исполнувањето на законските услови. Таканаречената заедничка - групна тужба (*class action*) која постои во некои држа ви, кај нас досега не постоела, освен кај заштитата на правата на потрошувачите. Сега тој модел е проширен и на антидискриминациските тужби, со што можноста за водење на постапката за колективна заштита на правата (т.н. апстрактна судска заштита) е значително зајакната, а за организациите кои се занимаваат со правата на човекот и промоција на интересите на загрозените групи се отвори нов простор за дејствување и промовирање на антидискриминациската заштита низ стратешко водење на судските постапки.

2.6 Заедничка антидискриминациска тужба

2.6.1 Процесна легитимација

Посебноста на заедничката тужба се согледува во можноста судската постапка да ја иницираат во својство на странка лица и организации кои сами не тврдат дека се жртви на повредени права, туку постапката се води во име на заштита на правата на групи или класи на поименично неидентификувани лица, во согласност со членот 41 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Како што постапката не ја водат во свој, туку во туѓ интерес (кој делумно може да се идентификува и со општиот јавен интерес) заедничката тужба може да се смета за подвид на постапка за јавен интерес (т.н. *actio popularis*, тужба во име на народот). Законот, изрично пропишува дека право на поднесување на заедничка тужба имаат здруженија и фондации, установи или други организации од граѓанското општество, кои имаат оправдан интерес за заштита на колективните интереси на одредена група или во рамките на својата дејност се занимаваат со заштита на правата на еднакво постапување, можат да поднесат тужба и во постапката пред судот да настапат против лицето кое го повредило правото на еднакво постапување, ако тврдат дека со постапувањето на тужениот, веројатно, е повредено правото на еднакво постапување на поголем број лица.

Ваквата процесна легитимација во голем дел се совпаѓа со одредување на кругот на легитимирани за вмешување во индивидуалните антидискриминациски постапки, со тоа што овде е нагласено правото на организациите кои, генерално, се занимаваат со антидискриминациско дејствување.

Бидејќи овде организацијата или телото самостојно ја иницираат постапката и имаат статус на странка, тие не зависат од волјата на потенцијалните жртви, така што нивното пристапување за поднесување на тужба не им е потребно. За да може судот да ја дозволи заедничката тужба нејзиниот подносител мора барем со степен на веројатност да докаже дека спорното постапување на тужениот би можело да дискриминира поголем број на лица кои претежно припаѓаат на одредена група, која по природата на нештата може да се поврзе со некоја од различните заштитни карактеристики. Во однос на припадниците на таа група, подносителот мора да има легитимен интерес за заштита на нејзините права, што значи дека здружението или друга организација која ја иницира постапката, треба да докаже дека помеѓу своите цели има или заштита на правата и интересите на таа група (на пример, заштита на правата на заболените од ХИВ во парницата во која се работи за нивна можна дискриминација) или во склоп на своето дејствување, воопшто, да се занимаваат со спречување на дискриминацијата, што ја вклучува и заштитата на правата на еднакво постапување на групите за кои се работи во постапката.

2.6.2 Барање

Барањата кои во заедничката антидискриминациска тужба може да се постават, во поголем дел се еднакви со барањата кои можат да се побаруваат во индивидуалната постапка, со една важна разлика. Може да се постават и деклараторни антидискриминациски барања (барања да се утврди дека постапувањето на тужениот ги дискриминирало членовите на одредна група) и прохибитивни антидискриминациски барања (барања за забрана на дискриминациско дејствување), односно реститутивни антидискриминациски барања (барања да се извршат дејства со кои се отстранува дискриминацијата или нејзините последици) како и публикациски барања (барања со објава на судската пресуда со која е утврдена дискриминацијата).

Со заедничката тужба, не може да се побарува надоместок на штета. Ако тужителот постави такво барање, судот ќе го отфрли како недозволено.

На пример³¹:

Тужбеното барање на тужителот Здружение на граѓани „Вашиите права во ...“ СЕ УСВОЈУВА. СЕ УТВРДУВА дека тужениите ООУ „В.Г.“, „К.П.“ и „Д.С.“ го повредиле правото на образование на еднаква основа преку сегрегација врз основа на етничка припадност и повреда на еднаквиите можности на образование на децата ученици Бошњаци од децата ученици Хрвати, на начин што тие како ученици во исто училиште учат во издвоени училиници само за ученици Бошњаци и само за ученици Хрвати, учат врз основа на различни наставни програми и планови за исто одделение и им предаваат наставниците според етничката припадност на учениците.

2.6.3 Карактеристични ефекти на правосилна пресуда

Кога ќе се донесе правосилна пресуда за заедничка тужба, се поставува прашањето, „Какво ќе биде нејзиното значење и ефект. Со оглед на тоа дека заедничката тужба претставува облик на групна правна заштита би требало да се земе предвид дека во случај на позитивно утврдување на дискриминација истото има дејство не само спрема странките во постапката, туку и за сите членови на групата во однос на која е утврдена дискриминацијата. Во таа смисла, пресудата со која е утврдена дискриминацијата (но не и пресудата со која тужбата е отфрлена) би имала прејудисијарно влијание во сите постапки кои би можеле да се водат помеѓу жртвите на дискриминација и дискриминаторите. Поради прејудисијарното значење на пресудата по повод заедничката тужба, ако биде утврдено дека станува збор за член на групата, судот во посебна парница не би бил обврзан со одново утврдување на постоењето на дискриминацијата, така што во таа парница не би требало повторно да се одлучува за одговорност на тужениот, туку само за постоењето на висината на штета на страна на тужителот.

Во истата смисла, проширеното субјективно дејствување на осудителната пресуда донесена по повод заедничката антидискриминациска тужба, би овозможило на сите членови на групата да се повикаат на пресудата, а одлуката по повод прохибитивното барање би ги обврзувала дискриминаторите во сите идни случаи да се воздржат од такво и слично однесување. Тоа значи дека осудителната пресуда донесена по повод заедничката антидискриминациска тужба, ќе претставува правна основа која ќе му даде право на секој член што припаѓа на групата на заедничката тужба, самостојно да може да се заштити со поединечна тужба за надоместок на штета против дискриминаторот. Извршувањето на основа на осудителната пресуда во постапката на групна заштита од дискриминација би можело да го бара не само тужителот туку и секој член на групата за која станува збор.

Иако субјективните граници за ефектот на правосилната пресуда во однос на заедничката тужба се проширени така што пресудата дејствува *ultra partes*, литиспенденцијата заснована врз основа на заедничката тужба не е пречка за паралелно водење на индивидуалните антидискриминациски постапки. Во случај, кога во однос на индивидуалната антидискриминациска тужба биде донесена правосилна пресуда која по основа на постоење на одговорност поради дискриминација е содржински различна од подоцнежната правосилна пресуда за заедничката тужба, би можела да биде основа за повторување на постапката.

За повеќе информации види во

Прилог 4 – Одлука на првостепен суд во случај на дискриминација,
и Прилог 6 – Одлука на второстепен суд во случај на дискриминација.

31. Овој пример произлегува од случај за кој во февруари 2011 година, пред надлежен суд во Сараево била поднесена колективната тужба од Здружението „Ваши права БИХ“, Сараево против тужените Хрватско-неретвенскиот кантон и две основни училишта, поради утврдување на дискриминација и повреда на принципот на еднакво постапување поради сегрегација по етнички принцип во образовните институции, низ т.н. систем „две училишта под еден покрив“. Во историјатот на тужбата било наведено дека во Федерацијата БИХ постоеле дури 54 училишта во кои била присутна сегрегација по етничка основа. Овие училишта биле физички одвоени, наставниците користеле различни простории, децата биле одвоени во следењето на наставата во различни смени според етничката припадност, или користеле училишта со посебни влезови, со физички раздвоени простори поделени според етничката припадност на учениците а бил различен и наставниот план и програма. (Исходот на парницата не е коментариран). За повеќе информации види во објавениот труд на Горан Незировиќ - судија на Врховен суд на БиХ- Сараево, март 2012 година.

III. СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ

Со цел доближување на праксата и појаснување на сите фази од вонсудската и судска заштита во случаи на дискриминација, авторите сметаа дека би било добро да се обработи еден хипотетичен случај притоа презентирајќи ги сите потребни обрасци.

Лицејто Марија Марковска е вработена во реномирана компанија од областа на телекомуникациите. Истата има 58 години и повеќе од десет години работи на местото – Раководител на Сектор за информатичка технологија (ИТ Сектор). Марија Марковска има дипломирано и магистрирано на Електро-техничкиот факултет во Скопје на Одделот за телекомуникации, и целиот свој работен стаж го има поминало на работни места поврзани со информатичките технологии.

Во јануари, 2014 година, користејќи дел од својот годишен одмор со семејството на скијање во еден зимски центар во Австрија, доживува повреда изразена во вид на скршеница на десната нога, поточно на бутната коска и колението. Веднаш го несреќниот настан, префрлена е во болница во Виена при што и се извршени две сложени операции на десната нога. Докторите и прејорачале терапија и процес на закрепнување во траење од 30 дена. За ваквите случувања, работничкиот Марковска веднаш го известил работодавачот, и најавил боледување во траење од 30 дена.

По завршување на боледувањето, работничкиот Марковска се вратила на работа, но на нејзино големо изненадување добила решение за распоредување на ново работно место – Соработник за развој на нови производи во истиот сектор со којшто раководела.

Во образложението на ова решение, Главниот извршен директор навел дека причините за нејзиното прераспоредување се дека веќе таа не е во можност да ги извршува задачите на задоволително ниво и дека на нејзино место е вработен млад колега, кој неодамна дипломирал на еден престижен универзитет во Соединетите Американски Држави. Истиот има 29 години и скромно работно искуство од 4 години во една мала компанија за продажба на компјутери. Понатаму, во решението се наведува дека компанијата очекува од новиот Раководител на Сектор да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата со внесување на нови иноватни решенија базирани на информатичката технологија.

Со оглед на Правилникот за систематизација на работните места во компанијата, работното место – Соработник за развој на нови производи е три нивоа под работното место Раководител на ИТ Сектор, додека нејто примањата се 40% пониски. Согласно овој Правилник, во компанијата има шест сектори, а раководители на сите останати, освен на ИТ со кој до неодамна раководела Марија Марковска, биле мажи.

Лицејто Марија Марковска смета дека со ваквото поставување врз неа е извршена директна дискриминација по основ на возраст и пол, и е подготвена да ги преземе сите правни лекови што и стојат на располагање за да го докаже истото.

1. Претставка до Комисијата за заштита од дискриминација



Република Македонија

КОМИСИЈА ЗА ЗАШТИТА
ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

ул. Кеј Димитар Влахов бб (Зграда на МРТВ), спрат 20, Скопје
тел +389 (0)2 3232 - 242; e-mail: contact@kzd.mk

П Р Е Т С Т А В К А

1. ЛИЧНИ ПОДАТОЦИ ЗА ПОДНОСИТЕЛОТ

1. **ИМЕ:** Марга
2. **ПРЕЗИМЕ:** Марковска
3. **НАЗИВ:** _____ (доколку подносителот е правно лице)
4. **АДРЕСА/СЕДИШТЕ:** Ул.Крсте Асенов бр.12
5. **ПОЛ:** женски
6. **ДАТУМ НА РАЃАЊЕ:** 25.09.1952
7. **ТЕЛЕФОН:** _____ **Е-МАИЛ:** _____
8. **ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ:** Македонска (не е задолжителен податок)
9. **ДАЛИ ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА ЗА ИМЕ НА ДРУГО ЛИЦЕ:** Не
(одговорете со ДА или НЕ)
10. **АКО ОДГОВОРОТ НА ПРЕТХОДНОТО ПРАШАЊЕ Е ПОТВРДЕН, НАВЕДЕТЕ ВО ЧИЕ ИМЕ ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА:**

11. **ДАЛИ ИМАТЕ СОГЛАСНОСТ ОД ЛИЦЕТО ВО ЧИЕ ИМЕ ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА:** _____
(одговорете со ДА или НЕ; доколку ДА, истата приложете ја)

2. ОБЛАСТ КАДЕ Е СТОРЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА
(Податоци за физичкото или правното лице)

1. **АКО ПРЕТСТАВКАТА СЕ ОДНЕСУВА НА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН:**
 - **НАЗИВ:** Друштво за телкомуникации АД Скопје
 - **СЕДИШТЕ:** Бул.Климент Охридски бр.14
 - **ТЕЛЕФОН:** _____
 - **ДАЛИ СТЕ ВРБОТЕН/А ВО ТОА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН:** Да
(одговорете со ДА или НЕ)

2. АКО ПРЕТСТАВКАТА СЕ ОДНЕСУВА НА ФИЗИЧКО ЛИЦЕ:

- **ИМЕ И ПРЕЗИМЕ:** _____
- **АДРЕСА:** _____
- **ТЕЛЕФОН:** _____
- **ДАЛИ ЛИЧНОСТА ЗА КОЈА ТВРДИТЕ ДЕКА ВЕ ДИСКРИМИНИРАЛА ТОА ГО НАПРАВИЛА НА РАБОТНОТО МЕСТО/ИЗВРШУВАЈЌИ ГИ РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ:** _____ (одговорете со ДА или НЕ)
- **АКО ПРЕТХОДНИОТ ОДГОВОР Е ПОЗИТИВЕН, НАВЕДЕТЕ КАДЕ Е ВРАБОТЕНА ЛИЧНОСТА:**

(назив на претпријатието/институцијата/организацијата, адреса, телефон, позиција/работно место на соодветната личност)

ВАЖНО: Доколку има повеќе физички и/или правни лица, односно органи против кои поднесувате претставки, Ве молиме за секој од нив да пополните посебна претставка.

ОСНОВ/И ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Заокружете еден или повеќе основи на дискриминација, врз чија основа сметате дека сте дискриминирани.

- ① Пол
2. Раса
3. Боја на кожа
4. Род
5. Припадност на маргинализирана група
6. Етничка припадност
7. Јазик
8. Државјанство
9. Социјално потекло
10. Религија
11. ли верско уверување
12. Други видови уверувања
13. Образование
14. Политичка припадност
15. Личен или општествен статус
16. Ментална и телесна попреченост
- ⑰ Возраст
18. Семејна или брачна состојба
19. Имотен статус
20. Здравствена состојба
21. Некоја друга основа: (наведете која) _____

1. НАВЕДЕТЕ ВО КОЈА ОБЛАСТ Е СТОРЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

- ① РАБОТАТА И РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
2. ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА И СПОРТ
3. СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ, ВКЛУЧУВАЈЌИ ГО И ПОДРАЧЈЕТО НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА, ПЕНЗИСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ, ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРУВАЊЕ И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА
4. ПРАВОСУДСТВО И УПРАВА
5. ДОМУВАЊЕ
6. ЈАВНО ИНФОРМИРАЊЕ И МЕДИУМИ
7. ПРИСТАП ДО ДОБРА И УСЛУГИ
8. ЧЛЕНУВАЊЕ И ДЕЈСТВУВАЊЕ ВО СИНДИКАЛНИ, ПОЛИТИЧКИ ПАРТИИ, ЗДРУЖЕНИЈА НА ГРАЃАНИ И ФОНДАЦИИ ИЛИ ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАСНОВАНИ НА ЧЛЕНСТВО
9. КУЛТУРА
10. ДРУГИ ОБЛАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИ СО ЗАКОН _____

_____ (наведете)

ОПИС НА НАСТАНОТ (опишете го детално настанот по кој повод поднесувате претставка, вклучувајќи ги податоците за времето, местото, лицата кои биле присутни и слично)

Во месец јануари 2014 год со семејството бев на скијање во зимски центар во Австрија, каде што доживеав повреда. Докторите ми препорачаа терапија и процес на закрепнување во траеше од 30 дена. За ваквите случувања, веднаш го известив работодавачот, и најавив боледување во траење од 30 дена. По завршување на боледувањето, се вратив на работа, но на мое големо изненадување ми беше понуден нов договор за вработување за работно место – Сороботник за развој на нови продукти во секторот во кој дотогаш раководев јас. Незадоволна од понудениот договор за вработување во законски предвидениот рок се произнесов по истиот и наведов дека во изминатите 10 години успешно раководев со секторот, дека никогаш не сум била опоменувана ниту казнувана за своето работење, и сметам дека не постои ниту една причина поради која би требало да бидам прераспоредена на пониско работно место. Од страна на работодавачот ми беше кажано дека новиот договор ми бил понуден од причина што компанијата смета дека мојата сегашна здравствена состојба, ќе влијае на успешно и навремено извршување на работните задачи, и дека нема да бидам во можност да ги извршувам задачите на задоволително ниво и дека на мое место е вработен млад колега, кој неодамна дипломирал на еден престижен универзитет во Соединетите Американски Држави, истиот има 29 години и работно искуство од 4 години во една мала компанија за продажба на компјутери, но и покрај малото искуство има постигнато многу успеси и дека компанијата очекува од новиот раководител на сектор да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата со внесување на нови иноватни решенија базирани на информатичката технологија. Согласно Правилникот за систематизација на работните места во компанијата, работното место – Сороботник за развој на нови продукти е три нивоа под работното место Раководител на ИТ Сектор на кое јас работев, пред да заминам на годишен одмор и нето примањата се за 40% пониски. Согласно овој Правилник, во компанијата има шест сектори, а раководители на сите останати, освен на ИТ со кој јас раководев, се мажи. Имам 58 години веќе 10 години сум раководител на ИТ Сектор, стручно и професионално го раководам секторот и успешно и навремено ги извршувам моите работните задачи. Сметат дека со ваквото постапување врз мене е извршена директна дискриминација по основ на возраст и пол

ВАЖНО: Доколку Ви е потребно повеќе место за пишување, употребете додатен лист.

ДОКАЗИ (наведете ги доказите кои ги доставувате во прилог на претставката)

1. Договор за вработување бр. _____ од _____
2. Нов понуден договор за вработување бр. од _____
3. Приговор по договорот за вработување бр. од _____
4. Правилник за систематизација на работни места
5. Список на вработени
6. Боледување бр. _____ од _____ година

1. **ДАЛИ ИМАТЕ ПОВЕДЕНО СУДСКА ПОСТАПКА** _____
(одговорете со ДА или НЕ)

2. **АКО СТЕ ПОВЕЛЕ, ПРЕД КОЈ СУД И КОГА** _____

(доставете и фотокопија од тужбата)

3. **ДАЛИ СЕ ИМАТЕ ОБРАТНО ДО ДРУГА ИНСТИТУЦИЈА** _____
не _____
(одговорете со ДА или НЕ)

4. **АКО СТЕ СЕ ОБРАТИЛЕ, ДО КОЈА И КОГА** _____

(доставете и фотокопија од кореспонденцијата)

МЕСТО И ДАТА
15.03.2014

ПОТПИС
Марта Марковска

ВАЖНО: Од претставката која ни ја упатувате, копија ќе биде доставена до физичкото/правното лице, односно органот против кого ја поднесувате претставката.

2. Мислење и препорака од Комисијата за заштита од дискриминација

Комисијата за заштита од дискриминација, врз основ на член 25 член 28 т. 1 и 2 и член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник бр.50/2010 од 13.04.2010 год) по поднесената претставка од страна на лицето Марта Марковска на ден 25.09.2014 го донесе следното:

М И С Л Е Њ Е

Се утврдува директна дискриминација врз основ на возраст и пол во областа на работните односи врз лицето Марта Марковска сторена од страна на Друштвото за телекомуникации АД Скопје

Со понудениот договор за вработување за работно место Соработник за развој на нови продукти во секторот за информатичка технологија извршена е директна дискриминација и подносителката Марта Марковска е ставена во неповолна положба поради својата возраст и пол

О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

1. Содржина на претставката

До Комисијата за заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. _____ од 2014 год од подносителот Марта Марковска против Друштво за телекомуникации АД Скопје. Во поднесената претставка подносителката наведува дека во месец јануари 2014 год со семејството била на скијање во зимски центар во Австрија, каде што доживува повреда. Докторите и препорачале терапија и процес на закрепнување во траење од 30 дена. За ваквите случувања, работникот Марковска веднаш го известила работодавачот, и најавила боледување во траење од 30 дена.

По завршување на боледувањето, подносителката Марковска се вратила на работа, но на нејзино големо изненадување и бил понуден нов договор за вработување за работно место – Соработник за развој на нови продукти во секторот во кој дотогаш раководела.

Незадоволна од понудениот договор за вработување подносителката Марковска во законски предвидениот рок се произнела по истиот и навела дека во изминатите 10 години успешно раководела со секторот, дека никогаш не била опоменувана ниту казнувана за своето работење, и смета дека не постои ниту една причина поради која би требало да биде прераспоредена на пониско работно место. Од страна на работодавачот и било кажано дека новиот договор и бил понуден од причина што компанијата смета дека нејзината сегашна здравствена состојба, ќе влијае на успешно и навремено извршување на работните задачи, и дека таа веќе нема да биде во можност да ги извршува задачите на задоволително ниво и дека на нејзино место е вработен млад колега, кој неодамна дипломирал на еден престижен универзитет во Соединетите Американски Држави, истиот има 29 години и работно искуство од 4 години во една мала компанија за продажба на компјутери, но и покрај малото искуство има постигнато многу успеси и дека компанијата очекува од новиот раководител на сектор да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата со внесување на нови иноватни решенија базирани на информатичката технологија.

Согласно Правилникот за систематизација на работните места во компанијата, работното место – Соработник за развој на нови продукти е три нивоа под работното место Раководител на ИТ Сектор на кое подносителката била пред да замине на годишен одмор и нето примањата се за 40% пониски. Согласно овој Правилник, во компанијата има шест сектори, а раководители на сите останати, освен на ИТ со кој до неодамна раководела Марта Марковска, биле мажи. Подносителката има 58 години веќе 10 години е раководител на ИТ Сектор, стручно и професионално го раководела секторот и успешно и навремено ги извршувала работните задачи. Подносителката Марта Марковска смета дека со ваквото постапување врз неа е извршена директна дискриминација по основ на возраст и пол.

2. Преземени дејствија

По поднесената претставка Комисијата за заштита од дискриминација утврди дека претставката е поднесена во законски предвидениот рок од една година од денот на настанот со кој е сторена дискриминација, во однос член 3 од Законот кој се однесува на дискриминаторската основа, Комисијата утврди дека е надлежна да постапува бидејќи се работи за основ кој е предвиден во член 3 дискриминација врз основ на возраст и пол. Исто така Комисијата утврди дека има надлежност да постапува согласно член 4 бидејќи повредата се случила во областа на работните односи.

По поведување на постапката, заради правилно утврдување на фактичката состојба Комисијата ги презеде следните активности:

- Претставката ја достави на одговор на:
- Друштво за телекомуникации АД Скопје на ден _____ .2014 год
- Државен инспекторат за труд

Изврши увид на :

Во одговор на претставката од страна на Друштвото за телекомуникации АД Скопје бр.07-837/8 од 06.12.2013 год.

Договор за вработување бр _____

Договор за вработување.

Изјаснување по договор за вработување бр.

Правилник за ситематизација на работни места

Список на вработени во ИТ сектор

Известување од Државниот инспекторат за труд, Записник за извршен инспекциски надзор

3. Утврдување на фактичка состојба

По изведувањето на сите докази и на секој доказ поединечно Комисијата за заштита од дискриминација ја утврди следната фактичка состојба.

Подносителката Марта Марковска е вработена во Друштвото за телекомуникации АД Скопје со договор за вработување бр _____ од _____ год на работно место Раководител на Сектор за информатичка технологија (ИТ Сектор). На ден _____ 2014 год на подносителката и бил понуден нов договор за вработување бр _____ за работно место –Соработник за развој на нови продукти. Во законски предвидениот рок од 15 дена подносителката се произнела по ново понудениот договор во кој наведува дека одбива да го потпише ново понудениот договор од причина што работното место кое и се нуди не одговара на нејзиното работно искуство и знаење, дека за досегашното свое работење не била опоменувана ниту казнувана, дека стручно професионално и навремено ги извршувала сите работни задачи кои и биле доделувани, дека во изминатите 10 години успешно го раководела секторот, дека не постои ниту една причина поради која треба да биде сменета од нејзиното работно место.

Во одговорот на претставката доставен од страна на друштвото е наведено дека Марта Марковска е вработена во Друштвото за телекомуникации АД Скопје со договор за вработување бр _____ од _____ год на работно место Раководител на сектор за информатичка технологија. Во изминатите 10 години успешно раководела со секторот и навремено ги извршувала работните задачи Секторот за информатичка технологија е еден од најбитните сектори во кои друштвото, постојано инвестира како во помодерна технологија така и во човечки ресурси претежно млади кадри кои се обучени и имаат лиценци за работење со современата технологија. Вработената Марта Марковска се нема стекнато со лиценците и обуките кои се потребни за управување со новата современа технологија. Исто така се наведува дека политиката и стратегијата на друштвото е во насока да се усвршуваат и едуцираат млади кадри, кои се испраќани од страна на друштвото на доусовршување во странство но потоа се обврзуваат 5 години да не ја напуштат компанијата. Вработената Марта Марковска има 58 години и не влегува во програма на друштвото за едукација на вработените. Поради сите овие причини на вработената Марта Марковска и е понуден нов договор за вработување, за ново работно место.

Државниот инспекторат за труд на барање на комисијата извршил надзор во Друштвото за телекомуникации на ден _____ составил записник број _____ во кој е наведено дека работодавачот постапил во согласност со Законот за работни односи кога и понудил нов договор за вработување на вработената Марковска, бидејќи секој работодавач согласно својата деловна политика врши прераспредување на вработените на соодветни работни места. Исто така наведува дека понуденото работно место одговара на нејзиното образование но не одговара на нејзиното работно искуство бидејќи за тоа работно место согласно ситематизацијата на работни места не е предвидена работно искуство затоа му налага на работодавачот да понуди нов договор за вработување на вработената Марковска земајќи ги во предвид нејзиното работно искуство и возраст.

4. Законска рамка

Уставот на Република Македонија.

Член 9

Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата, независно од полот, расата бојата на кожата, националното и социјално потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

Законот за спречување и заштита од дискриминација

Член 3

Се забранува директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско однесување 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.)

Член 6

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 еднаквоот признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови.

Закон за работни односи

Член 6

(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.

5. *Анализа на факти и докази*

При оценка на доказите Комисијата посебно посвети внимание дали вработената Марта Марковска била ставена во неповолна состојба поради својата возраст и пол, и дали претрпела недозволен, нееднаков третман.

Комисијата смета дека иако работодавачот со понудувањето на новиот договор за вработување постапил во согласност со Законот за работни односи но сепак при ова распредување е направено дискриминација врз основ на возраст од причина што при распредувањето не го земал во предвид член 6 од Законот за работни односи „дека работодавачот не сме 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,“. Исто така работодавачот при распредувањето не го зел во предвид и член 179 од Законот за работни односи кој се однесува на посебна заштита на повозрасни работници во која е наведено дека работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи, уживаат посебна заштита, согласно со овој и друг закон. При увидот во систематизацијата на работните места е утврдено дека во сите шест сектори раководителите се мажи на возраст од 25 до 35 години, а исто така и во секторот кој го раководела Марта за раководител се поставува маж на возраст од 29 години. Со ваквото дејствие сторена е и директна дискриминација врз основ на пол. По утврдување на сите фактите и докази Комисијата смета дека причината за распредувањето на пониско работно место е возраста и полот на која што укажува и фактот дека сите вработени во ИТ секторот, а особено раководните лица се на помлада возраст единствено Марковска била на возраст од 58 години.

И покрај тоа што секоја компанија има своја развојна стратегија и програма во која за едуцирање и обуки се вклучени младите кадри кои ќе придонесат кон нејзино поуспешно работење, но сепак тие програми и стратегии не треба да создаваат дискриминаторска работна средина особено за возрасните лица, и за жените но и за сите други дискриминаторски основи а особено да не создаваат основ за прераспредување на возрасните жени на пониски работни места.

Судската пракса на европските судови покажува дека ЕСП ги оправдува мерките кои се преземаат со цел да се надомести некој неповолен третман на жените работнички, според кој еден кандидат од недоволно застапен пол кој има доволно квалификации, да ја извршува работата треба да има приоритете, освен доколку разликата во квалификациите на кандидатите е толку голема што би довела до нарушување на критериумот на објективност при именување на работно место. Карактеристични случаи се Abrahamsson и Marschall.

Комисијата при утврдување на неповолниот третман во однос на утврдување на дискриминација односно утврдување на постоење на друго лице во материјално слични околности, утврдува дали главната разлика меѓу две лица е основата на заштита, а во конкретниот случај, Комисијата утврди дека е сторено разликување по основ на возраст и пол на подносителката Марта Марковска. во однос на лицето кое е вработено на нејзиното работно место.

Во согласност со член 3, 6 и член 25 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, од доставените и од прибавените факти и докази Комисијата утврди дека врз Марта Марковска е сторена директна дискриминација врз основ на возраст и пол.

ПРЕПОРАКА

Комисијата за заштита од дискриминација препорачува, на работодавачот на Друштвото за телекомуникации АД Скопје да го поништи новиот понуден договор за вработување на вработената Марта Марковска да и понуди нов договор за вработување на работно место соодветно на нејзиното образование работно искуство.

Исто така се препорачува на работодавачот да не прави разликувања, исклучувања или ограничувања, на вработените врз основа на возраст и пол или некоја друга дискриминаторска основа, кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови.

Согласно член 28 став 3 од Законот за заштита и спречување на дискриминација, „Лицето на кое препораката е упатена, е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката, како и за тоа да ја извести Комисијата“.

НАПОМЕНА:

„Ако лицето на кое препораката е упатена не исполнително препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата ќе покрене иницијатива за воведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност“.

Комисија за заштита од дискриминација

3. Тужба и одговор на тужба

До

ОСНОВЕН СУД _____

ТУЖИТЕЛ:

Марта Марковска, со место на живеење на улица „_____“ број ____ во Скопје, општина _____, со ЕМБГ _____, преку полномошник адвокат _____ од Скопје,

ТУЖЕН:

Друштво за телекомуникации АД Скопје, со седиште на улица „_____“ број ____ во Скопје, со ЕМБС _____ и ЕДБ _____, претставувано од Претседателот на Управниот одбор _____ како законскиот застапник

ОСНОВ: Дискриминација

ВРЕДНОСТ: 40.000,00 денари

Т У Ж Б А

Тужителката Марта Марковска е вработена кај тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје повеќе 10 години, и се до 28/02/2014 година извршувала задачи на работното место Раководител на секторот за информатичка технологија (ИТ сектор).

Доказ: Договор за вработување заведен под број 10-103/04 од 01/01/2004 година (прилог во фотокопија)

Во текот на месец јануари 2014 година користејќи го своето законско право на годишен одмор тужителката заминала со семејството на зимски одмор во Австрија каде што се случила незгода во која се здобила со повреда изразена во вид на скршеница на десната нога, поточно на бутната коска и коленото. По овој немил настан таа била упатена во болница во Виена при што биле изведени две операции и била дадена препорака за терапевтско-рехабилитациски процес на закрепнување во траење од 30 дена.

Доказ: Медицинска документација (прилог во фотокопија)

За овие случувања веднаш бил известен работодавачот, овде тужен, и најавено било боледување во траење од најмалку еден месец.

По враќањето на работа, поточно на ден 28/02/2014 година од страна на тужениот - Друштвото за телекомуникации АД Скопје е донесено Решение за распоредување на ново работно место - Соработник за развој на нови продукти за работникот Марта Марковска од Скопје.

На тужителката и бил понуден нов Договор за новата работна позиција која и била предвидена согласно Решението за распоредување на ново работно место - Соработник за развој на нови продукти, со рок од 15 дена за произнесување дали истиот го прифаќа.

Тужителката се произнела по понудениот договор во предвидениот рок и го известила работодавачот дека истиот го одбива, односно не го прифаќа и не го потпишува.

Доказ: Изјаснување по договор број _____ (прилог во фотокопија)

Како полномошник на тужителката Марта Марковска од Скопје сметаме дека со донесеното Решение за распоредување на ново работно место - Соработник за развој на нови продукти и понудениот Договор за вработување се врши директна дискриминација врз истата согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, поради што ја поднесуваме оваа Тужба, заснована на соодветни факти и докази.

Имено, на тужителката и било соопштено дека е донесено Решение за распоредување на ново работно место - Соработник за развој на нови продукти и за новата работна позиција и бил предложен нов Договор за вработување.

Она што особено ја загрижило тужителката и ја натерало да се чувствува дискриминирано е што во образложението на Решението за распоредување на новата работна позиција било наведено дека веќе таа не била во можност да ги извршува задачите на задоволително ниво и дека на нејзиното место е вработен млад колега кој штотуку дипломирал на престижен

Универзитет во САД, има работно искуство помалку од 4 години, а од кој се очекувало да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата.

Во оваа прилика, на првостепениот Суд му укажуваме дека тужителката успешно го раководела секторот за информатичка технологија (ИТ сектор) веќе 10 години, секогаш ги реализирала, па дури и надмашувала поставените годишни цели за што била и парично наградувана, а од за нас неразбирливи причини сега и е понудено ново работно место кое е три нивоа под работното место кое дотогаш го имала, а нето примањата се за 40% пониски.

Уште повеќе, му потенцираме на Судот дека висно од Правилникот за систематизација на работните места, во целата компанијата има вкупно шест сектори во кои сите раководители се мажи, а само тужителката била жена.

Дополнително, политика и стратегија на Друштвото за телекомуникации АД Скопје е да се усовршуваат и едуцираат млади кадри, кои се испраќаат од страна на друштвото на усовршување во странство, а тужителката Марта Марковска поради својата возраст од 58 години не влегува во програмата на друштвото за едукација на вработените, со што се става во неповолна положба, дискриминирана врз основа на својата возраст.

Со ваквиот начин на постапување, тужителката Марта Марковска смета дека врз нејзе е извршена директна дискриминација по основ на возраст и пол.

Доказ:

-Правилник за систематизација на работни места

Со цел спречување на ваквиот дискриминаторски однос и заштита на своите права тужителката поднела Претставка до Комисијата за заштита од дискриминација против Друштвото за телекомуникации АД Скопје

Доказ: Претставка до Комисијата за заштита од дискриминација заведена под број 72/14;

По разгледување на сите списи кон предметот, претставката, одговорот на претставката од страна на Друштвото за телекомуникации АД Скопје, и записникот за извршен инспекциски надзор од страна на Државниот инспекторат за труд, на ден 25.09.2014 година Комисијата за заштита од дискриминација донела Мислење во кое **се утврдува директна дискриминација врз основ на возраст и пол** во областа на работните односи врз лицето Марта Марковска сторена од страна на Друштвото за телекомуникации АД Скопје.

Со понудениот договор за вработување за работното место Соработник за развој на нови продукти во секторот за информатичка технологија извршена е директна дискриминација и подносителката Марта Марковска **била ставена во неповолна положба поради својата возраст и пол.**

Државниот инспекторат за труд на барање на Комисијата за заштита од дискриминација извршил надзор во Друштвото за телекомуникации АД Скопје на ден 20.08.2014 година и составил Записник заведен под број 734/14.

При надзорот констатирано е дека понуденото ново работно место одговара на нејзиното образование, но не одговара на нејзиното работно искуство бидејќи за тоа работно место, согласно Систематизацијата на работни места, не е предвидено работно искуство, па од тие причини **му било наложено на Друштвото за телекомуникации АД Скопје да понуди нов договор за вработување** за работникот Марта Марковска земајќи ги во предвид нејзиното работно искуство и возраста.

Доказ: Записник за извршен инспекциски надзор од страна на Државниот инспекторат за труд, заведен под број 734/14 од 20/08/2014 година.

Од сите горенаведени наводи, поткрепени со соодветни докази и факти, недвосмислено произлегува дека од страна на Друштвото за телекомуникации АД Скопје е извршена директна дискриминација врз работникот Марта Марковска од Скопје, со што се повредени Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работните односи на Република Македонија.

Во Законот за спречување и заштита од дискриминација, во членот 3 е наведено дека **се забранува директна и индиректна дискриминација**, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во **дискриминаторското однесување 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, образова-

ние, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална или телесна попреченост, **возраст**, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со раификуван меѓународен договор.

Во членот 6 од истиот Закон е одредено дека директна дискриминација врз дискриминаторска основа е секое неповолно постапување, разликување, иклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквост, признавање или уживање на човековите права и еднакви слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови.

Во членот 6 од Законот за работните односи е одредено дека **работодавачот не смее** барателот на вработување или **работникот да го става во нееднаква положба заради** расно или етничко потекло, бојата на кожата, **полот, возраста**, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотна состојба, полово насоченост или заради други лични околности.

Во конкретната ситуација, јасно произлегува дека работодавачот Друштвото за телекомуникации АД Скопје со понудувањето на новиот Договор за вработување постапил во согласност со Законот за работните односи, сепак при распоредувањето сторил повреда на истиот вршејќи дискриминација врз основа на возраст, пол и здравствена состојба бидејќи не го земал во предвид членот 6 од Законот за работните односи.

Исто така, работодавачот при распоредувањето не го земал во предвид и членот 179 од Законот за работните односи кој се однесува на посебна заштита на повозрасни работници во кој е наведено дека **работниците повозрасни од 57 години жени и 59 години мажи уживаат посебна заштита.**

Комисијата за заштита од дискриминација дала Препорака да се поништи новиот понуден Договор за вработување на вработената Марта Марковска и да се понуди нов договор за вработување на работно место соодветно на нејзиното образование и работно искуство, и по истата треба да се постапи во рок од 30 дена согласно член 28 став 2 од Законот за заштита од дискриминација.

Од ова јасно произлегува дека со дејствието на директна дискриминација од страна на работодавачот Друштвото за телекомуникации АД Скопје кон тужителката Марта Марковска е создадено чувство на разликување, несигурност, чувство на издвоеност поради својата возраст и пол, чувство на омаловаженост дека не е способна да работи на потребното ниво поради својата здравствена состојба.

Со оглед на горенаведеното, по изведување и оцена на предложените докази, согласно член 34 и член 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, му предлагаме на Судот како стварно и месно надлежен, да ја донесе следната:

ПРЕСУДА

СЕ УСВОЈУВА тужбеното барање на тужителот Марта Марковска од Скопје.

СЕ УТВРДУВА дека тужениот Друштвото за телекомуникации АД Скопје го **ПОВРЕДИЛ ПРАВОТО НА** тужителот Марта Марковска на **ЕДНАКОВ ТРЕТМАН**, ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени, врз основа на пол и возраст, на начин што сторил **ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА.**

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот Друштвото за телекомуникации АД Скопје да и ги надомести трошоците во постапката на тужителката Марта Марковска во рок од 8 дена од приемот на пресудата, а под страв од присилно извршување.

Скопје, 10/10/2014 година

Полномошник

Авukat

До Основен суд Скопје II Скопје – Граѓански суд

Врска предмет: _____

ОДГОВОР НА ТУЖБА

Од Друштво за телекомуникации АД Скопје
преку полномошник Адвокат _____ Скопје

Со поднесената тужба по основ на дискриминација, тужителката смета дека тужениот преку носење на Решение за распоредување на ново работно место – Соработник за развој на нови продукти и го повредил правото на еднаков третман ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени, врз основа на пол и возраст, со што врз неа сторил директна дискриминација.

Во благовремен рок го поднесуваме овој одговор на тужба преку кој во целост ги оспоруваме наводите изнесени од страна на работникот, овде тужител – Марта Марковска од Скопје, а поради следните наводи засновани на соодветни факти и докази.

Неспорно е дека во текот на месец јануари 2014 година користејќи го своето законско право на годишен одмор тужителката заминала со семејството на зимски одмор во Австрија каде што се случила незгода во која се здобила со повреда изразена во вид на скршеница на десната нога, поточно на бутната коска и коленото, за кој настан и отсуствоод работата бил известен работодавачот, во конкретниов случај - тужениот.

Додека траело боледувањето на вработената, донесена е одлука дека е потребно да се изврши промена на работни позиции за одредени вработени, односно да се промени систематизацијата на вработените со цел подобрување на квалитетот во работата и перформансите на компанијата, па врз основа на таа одлука на раководните органи во Друштвото за телекомуникации АД Скопје на ден 28.02.2014 година за работничката Марта Марковска е донесено Решение за распоредување на ново работно место – Соработник за развој на нови продукти за работникот Марта Марковска од Скопје.

Доказ: Одлука за промена на систематизација на работничките места во Друштвото од 25.1.2014 година;

Правилник за систематизација на работничките места од 1.2.2014 година;

Врз основа на вака донесеното Решение, согласно Законот за работните односи, по спроведената законска постапка, на вработената и е понуден нов Договор за новата работна позиција која и била предвидена согласно Решението за распоредување на ново работно место – Соработник за развој на нови продукти.

Вработената во законскиот рок од 15 дена се произнесе по истиот, односно го одби Договорот за вработување сметајќи дека со истиот врз нејзе е извршена дискриминација.

Ваквите обвинувања во целост ги одбиваме од причина што никогаш во досегашната работа на Друштвото за телекомуникации АД Скопје не била извршена дискриминација врз ниту едно лице, вработените лица во целост биле почитувани и им биле почитувани законските права.

Ова се гледа и во фактот што вработената Марта Марковска веќе 10 години е во работен однос со работодавачот за што говори позитивната клима која постои во компанијата.

На работното место кое дотогаш го имала вработената Марта Марковска е вработен млад колега кој штотуку дипломирал на престижен Универзитет во САД, со одлична меѓународна образовна позадина, со работно искуство од неколку години, од кој се очекува да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата со примена на нови и модерни процеси, начини на работа и технологии, со цел задржување на Друштвото за телекомуникации АД Скопје на високо ниво во однос на конкуренцијата.

Тужениот смета дека работничката со своето искуство може да придонесе во развојот на

нови продукти и подобрување на перформансите на компанијата, па од тие причини е распоредена на нова работна позиција, но истата тоа го одби од за нас нејасни причини.

Работната позиција Сорработник за развој на нови продукти само по себе е позиција која бара високо ниво на иновативност, идеи и искуство кое сметаме дека работничката Марта Марковска го поседува и од тие причини и е понуден новиот Договор за вработување.

Во целокупното десет годишно работно искуство вработената не се пожалила за дискриминација, од причина што такво нешто никогаш и немало, а во однос на обвинувањата дека е дискриминирана по основ на пол, би сакале на Судот да му го нагласиме фактот дека во компанијата работат 55% мажи и 45% жени, што укажува на еднаквоста на половите во компанијата.

Доказ: Сѝисок на вработени (фойџокоџија во ѝрилоџ)

Како полномошник на тужениот, сметам дека не стојат наводите за повреда на членот 6 од Закон за спречување и заштита од дискриминација, од едноставна причина што тужениот не сторил некое неповолно постапување, разликување, иклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквост, признавање или уживање на човековите права и еднакви слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови.

Во конкретниот случај тужителката не наведе ниту соодветен компаратор за нееднаквиот третман, па оттука сметаме дека и првостепениот Суд треба да ги цени нашите наводи во смисла на тоа дека тужителката со поднесената тужба и предложените докази не ја стори ниту веројатна директната дискриминација во конкретниот случај.

Уште повеќе повикувањето на членот 6 од Законот за работни односи, дополнително ни дава за право да се запрашаме дали тужителката бара заштита од дискриминација согласно Закон за спречување и заштита од дискриминација, или пак бара заштита на правата што произлегуваат од работен однос. Поради тоа, сметаме дека тужбеното барање е нејасно дали тужителката го спори ново донесеното решение за распоредување на ново работно место или навистина смета дека е жртва на директна дискриминација поради постапувањето на нејзиниот работодавач.

Со оглед на горенаведеното сметаме дека тужбата на тужителот Марта Марковска е неоснована од причина што не постои дејствие на нееднаков третман, а особено не директно дејствие, па од тие причини по разгледување на сите докази и наводите изнесени во одговорот на тужба, му предлагаме на првостепениот Суд да ја донесе следната:

ПРЕСУДА

СЕ ОДБИВА тужбеното барање на тужителката Марта Марковска од Скопје.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужителката да му ги надомести на тужениот трошоците на постапката во рок од осум (8) дена од правосилноста на одлуката, а под страв на присилно извршување.

Скопје, 22/10/2014 година

Полномошник

Адвокат

4. Првостепена пресуда

ВО ИМЕТО НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

ОСНОВНИОТ СУД СКОПЈЕ II - Скопје, како првостепен парничен суд преку судијата _____ како претседател на совет и судиите поротници _____ и _____ како членови на советот, постапувајќи по тужбата на тужителката Марта Марковска од Скопје, ул. _____, бр. _____, против тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје, улица „_____“ број _____, за дискриминација, вредност на спорот _____ денари, по одржаната главна, јавна и усна расправа на ден _____._____ година во присуство на полномошникот на тужителката _____ адвокат од С. и полномошникот на тужениот адвокат од С., на _____._____ година ја донесе следната

ПРЕСУДА

Тужбеното барање на тужителката Марта Марковска од Скопје, СЕ УСВОЈУВА.

СЕ УТВРДУВА дека тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје со донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија и понудата на нов променет договор за вработување на работно место Соработник за развој на нови продукти го повредил правото на тужителката на еднаков третман, ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени и сторил директна дискриминација врз основа на пол и возраст.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот на тужителката да и ги надомести парничните трошоци во износ од ... денари, во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата, а под страв на присилно извршување.

Образложение

Тужителката на ден _____._____ година поднесе тужба до овој суд со барање да се утврди дека тужениот го повредил правото на еднаков третман на тужителката, ставајќи ја во понеповолна положба спрема останатите вработени, со што сторил директна дискриминација, како и да ги надомести трошоците по постапката. Наведе дека кај тужениот е вработена повеќе од 10 години, а последното работно место на кое работела е Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор. По завршувањето на годишниот одмор во текот на месец јануари 2014 година, каде се повредила, била на боледување се до 28.02.2014 година и кога се вратила на работа и бил даден отказ на договорот за вработување на работното место Раководител на секторот за информатичка технологија и и бил понуден нов променет договор за вработување за работно место Соработник за развој на нови продукти, на кое работно место примањата се за 40% пониски од претходното работно место. Наведе дека во образложението на одлуката за отказ на договорот за вработување на работно место раководител на сектор за информатичка технологија е наведено дека веќе таа не била во можност да ги извршува задачите на задоволително ниво и дека на нејзиното место е вработен млад колега кој штотуку дипломирал на престижен Универзитет во САД и од него се очекувало да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата. Воедно наведе дека политика на компанијата е да се едуцираат млади кадри, а тужителката поради својата возраст од 58 години не е опфатена со програмата за едукација. Истакна дека кај тужениот постојат 6 сектори, од кои на 5 сектори раководители се мажи, а само таа била раководител на сектор жена. Наведе дека за ваквото постапување на тужениот поднела претставка до Комисијата за заштита од

дискриминација, која постапувајќи по претставката донела мислење со кое утврдила дека тужениот сторил директна дискриминација по основ на пол и возраст и донела препорака на тужителката да и се понуди нов договор за вработување кој ќе одговара на стручната спрема на тужителката и нејзиното работно искуство. Смета дека со ваквото постапување тужениот сторил директна дискриминација по основ на пол и возраст. Предложи тужбеното барање да се усвои и тужениот да биде задолжен со парничните трошоци.

Докази предложи.

Трошоци предјави.

Во одговор на наводи на тужба тужениот во целост го оспори тужбеното барање. Наведе дека додека тужителката била на користење на годишниот одмор, а потоа и на боледување, донесен е Правилник за измена на Правилникот за систематизација на работни места, со кој изменети се условите за работното место Раководител на сектор за информатичка технологија и од тие причини на тужителката и е даден отказ на договорот за вработување на ова работно место. Наведе дека токму поради тоа што тужителката во текот на своето работење покажала добри успеси и е поуден нов променет договор за вработување на работно место соработник за развој на нови продукти, кој патем тужителката одбила да го потпише. Воедно истакна дека тужителката досега никогаш не се пожалила на нееднаков третман во текот на своето работење и со поднесената тужба не сторила веројатно дека е сторена било каква дискриминација од страна на тужениот. Наведе дека тужениот не врши никаква дискриминација по основ на пол, бидејќи во компанијата работат 55% мажи и 45% жени. Предложи тужбеното барање да се одбие како несоновано и тужителката да биде задолжена со парничните трошоци.

Докази предложи.

Трошоци предјави.

На одржаната, главна, јавна и усна расправа судот ги дозволи и изведе предложените докази и при тоа изврши увид во: договор за вработување, решение за користење на годишен одмор, извештај за привремена спреченост за работа, оценка за привремена спреченост за работа, отпусно писмо, одлука за отказ на договор за вработување со понуда на нов променет договор за вработување, изјаснување од тужителката, преставка до КЗД, Мислење од КЗД, записник за извршен инспекциски надзор, одлука за изменување на Правилник за систематизација, Правилник за систематизација, список на вработени, ги сослуша во својство на сведоци лицата ММ, ПП, ТТ, ги сослуша тужителката и законскиот застапник на тужениот во својство на странки, па ценејќи го секој доказ посебно и сите докази заедно во смисла на член 7 и 8 од ЗПП, ја утврди следната фактичка состојба:

Тужителката е вработена кај тужениот врз основа на договор за вработување бр. од година на работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор. За време на нејзиното работење тужителката никогаш не била опомената, ниту била донесена некоја одлука за повреда на работниот ред и дисциплина во поглед на извршувањето на работните задачи, туку напротив неколку пати била пофалувана за постигнатите резултати на нејзиниот сектор.

Тужителката во текот на месец јануари 2014 година го користела преостанатиот дел од годишниот одмор од 2013 година во текот на што се повредила, па била на одобрено боледување се до 28.02.2014 година. Кога се вратила на работа и била дадена одлука за отказ на договорот за вработување за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор со понуда на нов променет договор за вработување за работно место соработник за развој на нови продукти. Во причините на одлуката за отказ на договорот за вработување е наведено дека тужениот врз основа на одлука за измена на Правилникот за систематизација на работни места, го изменил истиот, при што навел дека таа веќе не е во можност да ги извр-

шува задачите на задоволително ниво и дека на нејзиното место е вработен млад колега кој штотуку дипломирал на престижен Универзитет во САД и од него се очекувало да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата.

Со одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката и е понуден нов променет договор за вработување за работно место соработник за развој на нови продукти. Во новиот променет договор за вработување во чл.3 е наведено дека извршителот на ова работно место треба да има завршено Електротехнички факултет - отсек ниска струја, со 0 години работен стаж. Во чл.5 од новиот променет договор за вработување е наведено дека нето платата за ова работно место изнесува 25.000, 00 денари. Инаку, на работното место Раководител на сектор за информатичка технологија тужителката примала нето плата во износ од 35.000,00 денари.

Тужителката одбила да го потпише новиот променет договор за вработување и поднела престапка до Комисијата за заштита од дискриминација која постапувајќи по нејзината престапка донела мислење со кое утврдила директна дискриминација во областа на работните односи врз основа на пол и возраст.

Во мислењето Комисијата за заштита од дискриминација наведува дека по добиената престапка истата ја доставила на одговор на тужениот и до Државниот инспекторат за труд .

Во одговорот на претставката тужениот навел дека тужителката е вработена кај тужениот повеќе од 10 години на работно место Раководител на сектор за информатичка технологија и во изминатите 10 години успешно раководела со секторот и навремено ги извршувала работните задачи. Навел дека секторот за информатичка технологија е еден од најбитните сектори во кои друштвото, па затоа тужениот постојано инвестира како во помодерна технологија така и во човечки ресурси, претежно млади кадри кои се обучени и имаат лиценци за работење со современата технологија, а тужителката се нема стекнато со лиценците и обуките кои се потребни за управување со новата современа технологија, а политиката и стратегијата на друштвото е во насока да се усовршуваат и едуцираат млади кадри, кои се испраќани од страна на друштвото на доусовршување во странство, но потоа се обврзуваат 5 години да не ја напуштат компанијата. Со оглед на тоа што тужителката има 58 години, истата не влегува во програмата на друштвото за едукација на вработените, па од овие причини на тужителката и е понуден нов договор за вработување за работно место соработник за развој на нови продукти, а имајќи ја предвид дотогашната нејзина работа и постигнатите резултати во работењето .

Државниот инспекторат за труд на барање на комисијата извршил надзор во Друштвото за телекомуникации и составил записник број ----- за извршен инспекциски надзор во кој е наведено дека работодавачот постапил во согласност со Законот за работни односи кога и понудил нов договор за вработување на тужителката, бидејќи секој работодавач согласно својата деловна политика врши прераспредување на вработените на соодветни работни места. Исто така наведува дека понуденото работно место одговара на нејзиното образование, но не одговара на нејзиното работно искуство бидејќи за тоа работно место согласно систематизацијата на работни места не е предвидено работно искуство, и му наложил на тужениот на тужителката да и понуди нов договор за вработување земајќи ги предвид нејзиното работно искуство и возраст.

Инаку, тужениот на 01.02.2014 година донел одлука за изменување на Правилникот за систематизација со цел подобрување на квалитетот во работата и перформансите на компанијата, врз чија основа донел Правилник за измена на правилникот за систематизација. Со Правилникот за измена на правилникот за систематизација постои измена само на работното место -Раководител на сектор за информатичка технологија. Во стариот Правилник за систематизација на работни места како посебни услови се предвидени завршен електротех-

нички факултет насока ниска струја, 5 години работно искуство. Со Правилникот за измена на правилникот за систематизација како посебни услови за работното место раководител на сектор за информатичка технологија се предвидени завршен електротехнички факултет, без работно искуство, владеење на странски јазик.

Во Правилникот за измена на правилникот за систематизација на работни места во Секторот за информатичка технологија се предвидени работни места: Раководител на сектор - 1 извршител, раководител на одделение - 1 извршител, советник - 4 извршители и соработник за развој на нови продукти - 1 извршител.

За правилно и целосно утврдување на фактичката состојба судот изведе доказ со сослушување на тужителката во својство на странка и таа во својот исказ наведе дека кај тужениот е во работен однос од 2004 година врз основа на склучен договор за вработување бр. 10-103/04 од 01.01.2004 година на работно место Раководител на сектор за информатичка технологија. Наведе дека во текот на своето работење со успех ги извршувала своите работни задачи за што говорат извештаите доставувани до надзорниот одбор на тужениот. Меѓутоа, тужениот во последно време ја изоставува од тековните случувања, иако се организираат обуки кои би и биле од огромно значење во работењето, но и покрај нејзиното пријавување за истите и инсистирањето да биде учесник на истите, истата не добила одобрение од претпоставените со образложение дека со оглед на нејзината возраст истата е на залез на својата кариера и нема потреба неколку години пред заминување во пензија да се стекнува со нови знаења и искуства. На обуките биле испраќани млади кадри. Наведе дека смета дека до измената на Правилникот за систематизација е дојдено само поради тоа што само таа е раководител на сектор - жена и е повозрасна, додека останатите раководители на сектори се мажи кои се на возраст до 35 години.

Судот изведе доказ и со сослушување на законскиот застапник во својство на странка кој во својот исказ наведе дека тужителката во текот на своето работење успешно ги извршувала своите работни задачи, меѓутоа политика и стратегија на компанијата е постојано да инвестира како во помодерна технологија така и во човечки ресурси, претежно млади кадри кои се обучени и имаат лиценци за работење со современата технологија, а тужителката се нема стекнато со лиценците и обуките кои се потребни за управување со новата современа технологија, кои се испраќаат од страна на друштвото на доусовршување во странство, но потоа се обврзуваат 5 години да не ја напуштат компанијата, па со оглед на тоа што тужителката е на возраст од 58 години, таа не би можела да се обврзе да остане во компанијата 5 години по завршувањето на обуката, имајќи ја предвид законската можност за заминување во пензија на 62 години. Наведе дека останатите 5 раководители на сектори се мажи кои се на возраст до 35 години кои имаат работно искуство од помал број на години во однос на тужителката, меѓутоа од нив се очекува да постигнат уште поголеми успеси во работењето и развојот на компанијата.

Врз основа на вака утврдената фактичка состојба, следуваše судот да одлучи како во изреката, од следните причини:

Согласно чл. 3 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, се забранува директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско однесување 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.

Согласно чл.6 од истиот Закон, 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, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови.

Согласно чл. 6 ст.2 од ЗРО, на жените и мажите мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсуството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување.

Согласно чл. 7 ст.2 од ЗРО, директна дискриминација во смисла на ст.1 од овој член е секое постапување условувано со некои од основи од чл. 6 на овој Закон со кое на лицето било ставено, се става или би можело да биде ставено во неповолна положба од други лица во споредбени случаи.

Согласно чл. 7 ст.4 од ЗРО, дискриминацијата во смисла на чл. 6 од овој Закон е забранета по однос покрај останатите и на откажувањето на договорот за работа.

Во конкретниот случај судот утврди дека иако тужението со понудувањето на новиот договор за вработување постапил во согласност со Законот за работни односи, сепак сторил дискриминација врз основа на возраст од причина што не го зел предвид член 6 од Законот за работни односи дека работодавачот покрај останатото не смее работникот да го става во нееднаква положба заради возраста. Имено, тужителката по оценка на судот е ставена во нееднаква положба заради возраста со тоа што на истата и е ускратено правото на обука и доусовршување со самото тоа што истата не била дел од програмата на тужениот за обука на кадри, а што неспорно се утврди од доказите изведени во текот на постапката, како и од исказот на законскиот застапник на тужениот и на тужителката дадени пред судот. Исто така, судот утврди дека со отказот на договорот за вработување и понудата на нов променет договор за вработување на тужителката тужениот постапил спротивно на член 179 од Законот за работни односи кој се однесува на посебна заштита на повозрасни работници и во кој децидно е наведено дека работниците повозрасни од 57 години - за жени и 59 години - за мажи уживаат посебна заштита, а имајќи ја предвид возраста на тужителката.

Воедно судот утврди дека тужениот сторил и директна дискриминација по основ на пол, бидејќи во сите шест сектори кај тужениот раководителите се мажи на возраст од 25 од 35 години, а исто така и во секторот во кој раководител била тужителката сега за раководител е поставен маж на возраст од 29 години. По оценка на судот, единствена причина за отказот на договорот за вработување на тужителката од работно место раководител за информатичка технологија е возраста и полот на тужителката, а на што укажува и фактот дека сите вработени во ИТ секторот се на помлада возраст од тужителката, а раководителите на секторите се лица од машки пол.

При одлучувањето судот го имаше предвид наводот на тужениот дека компанијата има своја развојна стратегија и програма во која за едуцирање и обуки се вклучени младите кадри кои ќе придонесат кон нејзино поуспешно работење, но истиот го одби како неоснован од причина што сепак тие програми и стратегии не треба да создаваат дискриминаторска работна средина како за возрасните лица и за жените, така и за останатите вработени кои имаат некое лично својство предвидено како основ за дискриминација.

Одлуката за трошоци судот ја донесе согласно чл.148 став 1 од ЗПП и го задолжи тужениот на тужителката да и ги надомести парничните трошоци во износ од ... денари, а кои се однесуваат на ... состав на на тужба ... денари, состав на полномошно... денари и за присуство на одржани рочишта по ... денари за едно односно вкупно ... денари.

ОСНОВЕН СУД СКОПЈЕ II – СКОПЈЕ, РО.бр. .../. од 00.00.0000 година

Претседател на совет-судија,

_____с.р.

ПОУКА: Против оваа одлука дозволена е жалба во рок од 8 дена по приемот преку овој суд до Апелационен суд - Скопје.

Д.Н:

- За тужител

- За тужен

5. Жалба

До
Основен суд Скопје II Скопје

Тужител:

Марта Марковска од Скопје, ул. _____, бр. _____,
 Преку полномошник Адвокат _____ од _____.

Тужен:

Друштво за телекомуникации АД Скопје, улица „_____“ број _____,
 Преку полномошник Адвокат _____ од _____.

Основ:

Заштита од дискриминација

Вредност на спорот:

40.000.00 денари

ЖАЛБА

Од тужен Друштво за телекомуникации АД Скопје,
 Преку полномошник Адвокат _____ од _____
 Против Пресуда на Основен суд Скопје II Скопје
 заведена под _____ од _____ година.

Со оспорената Пресуда на Основниот суд Скопје II Скопје се усвојува тужбеното барање на тужителката Марта Марковска од Скопје, се утврдува дека тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје со донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија и понудата на нов променет договор за вработување на работно место Соработник за развој на нови производи го повредил правото на тужителката на еднаков третман, ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени и сторил директна дискриминација врз основа на пол и возраст, и е задолжен на тужителката да и ги надомести парничните трошоци во износ од _____ денари, во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата, а под страв на присилно извршување.

Незадоволен од одлуката на првостепениот суд, во законски предвидениот рок во својство на полномошник на тужениот ја поднесувам оваа жалба, а поради следниве причини:

1) Суштествени повреди на одредбите на парничната постапка согласно член 343 став 13 од ЗПП;

Побиваната пресуда има недостатоци поради кои не може да се испита, а особено што изреката на пресудата е неразбирлива, противречи сама на себеси и на причините за донесување на оваа пресуда, истата воопшто нема причини и во неа не се наведени причините за решителните факти, причините се нејасни, противречни, за решителните факти постои противречност меѓу она што во причините за донесување на една ваква пресуда од страна на првостепениот Суд се наведува за содржината на исправите или записникот за исказите дадени во постапката.

Имено, Судот во оспорената Пресуда утврдил дека Тужителот го повредил правото на Тужителката на еднаков третман, ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени и сторил директна дискриминација врз основа на пол и возраст поради тоа што бил превземен чекор кон подмладување на вработените лица, поради вработување на младо лице кое требало да внесе свежа енергија и да го води претпријатието кон нови предизвици, притоа применувајќи ги современите модерни начини на работа и менаџирање, внесување на иновативни идеи и зацврстување на лидерската позиција на пазарот која ја има Тужениот.

Со ваквиот начин на разбирање и примена на законските одредби утврдени во Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за работните односи се прикажува едно ниско ниво на правна логика, и директно нанесување штета врз развојот на бизнисот и дејно-

стите на компаниите, ограничување на дејствијата кои тие треба и можат да ги превземат за подобрување на својот деловен потфат.

Имено, воопшто не е спорно дека е апсолутно потребно да се изврши заштита од дискриминација на секоја основа, вклучувајќи ја тука и возраста и полот на меѓу другите и вработените лица, но сепак се бара едно пошироко гледање на проблематиката која се појавува, односно со вакво цврсто читање на законските одредби за заштита од дискриминација на вработените, се врши ограничување на работењето на компаниите и во изборот и можностите за примена на мерки и активности за подобрување на работата. Да не споменувам дека единствена логика на сокое водење на бизнис е максимализација на профит и усмерување на сите можни ресурси, вклучувајќи и управување со човечките ресурси кон остварување на оваа цел.

Во овој случај тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје, улица „_____“ број ____, го продолжил веќе започнатиот процес на модернизирање на деловниот потфат што подразбирало внесување на млади лица на работните позиции, внесување на младешки дух и иновативни идеи кои ги носи таа млада генерација, па од овие причини на работната позиција Раководител на секторот за информатичка технологија бил вработен млад работник од кој се очекувало да изврши голема промена во досегашниот тек на работење кој постоел.

Уште повеќе, и самиот првостепен суд во образложението на одлуката на страна 8 „утврдил дека тужениот не сторил повреда на Законот за работни односи“ и во целост ја испочитувал постапката за понудување на нов договор за вработување, за нас останува нејасно како судот утврдил дека е сторена дискриминација на полето на работните односи, а врз основа на возраст и пол.

Тоа во ниту еден момент не значи дека дотогашната работа не била задоволителна, напротив, дотогашната раководителка Марта Марковска одлично ја работела својата работа, но бил дојден момент во кој се барало и очекувало да се направи поголем пресврт во дотогашниот начин на работа.

Од овие причини за нас е нејасно како тужителката можела да се почувствува дискриминирано, и на кој начин Судот утврдил дискриминација, кога во законски регулирана постапка бил понуден предлогот на работничката Марта Марковска за склучување на нов договор за вработување.

Обвинувањата дека е дискриминаторски е тоа што раководители на другите сектори се мажи, а таа дотогаш била единствена жена, па со ова нејзино прераспределување се вршело половина дискриминација ги сметаме за смешни и апсурдни.

Работните – раководни положби ги држат професионалци и познавачи на областите, без разлика на својот пол.

Со тоа што тужителката е на возраст од 58 години, таа не би можела да се обврзе да остане во компанијата 5 години по завршувањето на обуката, имајќи ја предвид законската можност за заминување во пензија на 62 години, па оттука понудување на поинакви услови за нејзе би претставувало дискриминација на останатите вработени и нивно ставање во нееднаква положба.

Од овие причини е дојдено до логичен заклучок дека правилата треба да важат исто за сите, и не се дозволени отстапки за никој од причина на еднаквост на вработените, па затоа сметаме дека првостепената пресуда е нејасна, неразбирлива и противречна во однос на решителните факти, доказите од кои се изведени и нивната оценка во севкупност.

Тука доѓаме и до втората битна причина за поднесување на оваа жалба, па му предлагаме на повисокиот Суд особено да ја има во предвид и:

2) Погрешната примена на член 38 од Законот за заштита и спречување од дискриминација;

Имено, една од главните специфичности на постапките за дискриминација е преминување на товарот на докажување, како принцип којшто го прифаќа и домашниот закон, но и Европскиот суд за човекови права преку чија што пракса живот добиваат одредбите на Европската конвенција за човекови права, директно применлива во нашиот правен поредок.

Бидејќи тужителот, својата тужба ја поднел согласно Законот за заштита и спречување од дискриминација, а не согласно законот за работни односи, сметаме дека првостепената пресуда содржи недостатоци и по однос на овој институт којшто воопшто не бе ше применет

во првостепената постапка, иако ние како тужени во неколку наврати му укажувавме на првостепениот суд. Членот 38 од овој закон вели: „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.“

Во пракса ова значи дека тужителот треба да го стори тврдењето за дискриминација веројатно и да достави соодветни и квалитетни докази, кои ќе доведат до сиоздавање на т.н. „prima facie“ случај. Тоа е моментот кога судијата ќе има доволно елементи да поверува дека во конкретниот случај можно е да постои дискриминација врз основа на некоја од заштитените карактеристики. Овде не само што не се изведоа докази кои ќе го убедат Судот за евентуално дискриминаторско однесување на тужениот, туку како што може да се види од првостепената пресуда, во ниту еден момент не е констатирано постоење на „prima facie“ случај, ниту пак е констатиран преминот на товарот на докажување на спротивната страна. Затоа сметаме дека е сторена и повреда на одредбите од овој закон, како во делот на член 38, така и во делот на останатите материјални одредби посебно на членот 6 став 1 кој ја дефинира директната дискриминација како 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. Значи, за постоење на директна дискриминација потребни се три конститутивни елементи: **заштитена карактеристика, неповолен третман или дејствие кое доведува до повреда на уживање на некое човеково право и споредбена ситуација или т.н. компаратор**. Во овој случај, дури и да претпоставиме дека тужителката се повикува на полот и возраста како заштитени карактеристики, повеќе од јасно е дека немаме дејствија на нееднаков третман во насока на спречување на уживање на правата во работниот однос бидејќи на тужителката и е понуден нов договор за вработување, а уште помалку може да се види кој е компараторот. Тој го нема наведено ниту тужителот, ниту пак првостепениот Суд во напаѓаната одлука.

3) Погрешна примена на материјалното право;

Со вака погрешно утврдена фактичка состојба Судот се довел во позиција и на погрешна примена на материјалното право, повикувајќи се на ченот 6 од Законот за заштита и спречување од дискриминација, членот 6 во ставот 2 од Законот за работни односи, како и членот 7 во ставовите 2 и 4 од истиот Закон.

Со ова уште еднаш со потврдува нашата теза дека првостепениот Суд се довел во заблуда, притоа погрешно применувајќи ги одредбите од Законот за работни односи, а не од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Со оглед на сè што горе наведено, тужениот на второстепениот суд му предлага согласно член 355 од ЗПП, поднесена ѝ жалба да ја УВАЖИ, првостепениата пресуда во целост ја укине и предметот го врати на првостепениот суд на повторно судење, или пак, да ја иреиначи првостепениата пресуда и да го одбие тужбеното барање на тужителот како неосновано.

Исто така, согласно член 160 од ЗПП предјавувам процесни трошоци по повод второстепената постапка во вкупен износ од 9.420,00 денари, и тоа: 7.020,00 денари за состав на жалба согласно Адвокатската тарифа на Република Македонија и 2.400,00 денари за судска такса за жалба, се во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата, а под закана на присилно извршување на наплатата.

Место, ---

Подносител

6. Второстепена пресуда**ВО ИМЕТО НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

АПЕЛАЦИОНИОТ СУД СКОПЈЕ, во совет составен од _____ како Претседател на советот и _____ и _____ како членови на советот, во правната работа на тужителката Марта Марковска од Скопје, ул. _____, бр. _____, против тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје, улица „_____“ бр. _____, за дискриминација, вредност на спорот _____ денари, постапувајќи по жалбата на тужениот поднесена преку полномошникот _____ адвокат од Скопје, против пресудата на Основниот суд Скопје II Скопје РО.бр. _____ од _____ на нејавната седница одржана на _____._____ година ја донесе следната

ПРЕСУДА

ЖАЛБАТА на тужениот Друштво за телекомуникации АД Скопје **СЕ ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАНА.**

ПРЕСУДАТА на Основниот суд Скопје II Скопје РО.бр. _____ од _____ **СЕ ПОТВРДУВА.**

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот на тужителката да и ги надомести трошоците по повод одговор на жалба во износ од ... денари.

Образложение

Со обжалената пресуда Основниот суд Скопје II Скопје го усвоил тужбеното барање на тужителката и утврдил дека тужениот сторил директна дискриминација врз основа на пол и возраст со донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија и понудата на нов променет договор за вработување на работно место Соработник за развој на нови производи, како и го повредил правото на тужителката на еднаков третман, ставајќи ја во понеповолна положба во однос на другите вработени. Го задолжил тужениот на тужителката да и ги надомести парничните трошоци во износ од ... денари, во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата, а под страв на присилно извршување.

Против оваа пресуда навремена жалба изјави тужениот преку својот полномошник _____ адвокат од Скопје, во која во целост ја побива обжалената пресуда по сите основи од чл.342 ст.1 од Законот за парнична постапка и предложи жалбата да се усвои, обжалената пресуда да се преиначи така што ќе биде одбиено тужбеното барање како неосновано, или обжалената пресуда да се укине и предметот да биде вратен на првостепениот суд на повторно судење.

Во законски предвидениот рок одговор на жалбата поднесе тужителката преку својот полномошник _____ адвокат од Скопје, во кој во целост ги побива жалбените наводи со предлог жалбата да се одбие како неоснована и тужениот да биде задолжен со трошоците по повод одговорот на жалбата.

По оценка на жалбата, одговорот на жалба, обжалената пресуда и списите во предметот Апелациониот суд Скопје утврди:

Жалбата е неоснована.

Неоснован е жалбениот навод за сторени суштествени повреди на одредбите на парничната постапка. Обжалената пресуда е јасна, разбирлива, ги содржи причините за решителните факти, причините се јасни и непротивречни и пресудата може во целост со сигурност да се испита.

Неосновани се жалбите наводи за погрешно и нецелосно утврдена фактичка состојба дека првостепениот суд погрешно утврдил дека тужениот со донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката и со понуда на нов променет договор за вработување не сторил директна дискриминација врз основа на пол, како и дека со неупатувањето на тужителката на обуки не сторил директна дискриминација по основ на возраст.

Имено, од сите изведени докази во текот на постапката првостепениот суд правилно и целосно ја утврдил фактичката состојба кога утврдил дека тужителката е вработена кај тужениот врз основа на договор за вработување бр. __ од __ година на работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор, со нето плата во износ од 35.000,00 денари. Воедно, правилно утврдил дека за време на нејзиното работење тужителката никогаш не била опомената, ниту била донесена некоја одлука за повреда на работниот ред и дисциплина во поглед на извршувањето на работните задачи и неколку пати била пофалувана за постигнатите резултати на нејзиниот сектор. Првостепениот суд правилно утврдил дека тужителката во текот на месец јануари 2014 година го користела преостанатиот дел од годишниот одмор од 2013 година во текот на што се повредила, па била на одобрено боледување се до 28.02.2014 година, а кога се вратила на работа и била дадена одлука за отказ на договорот за вработување за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор со понуда на нов променет договор за вработување за работно место соработник за развој на нови продукти со образложение на одлуката за отказ на договорот за вработување дека тужениот врз основа на одлука за измена на Правилникот за систематизација на работни места, го изменил истиот, при што навел дека таа веќе не е во можност да ги извршува задачите на задоволително ниво и дека на нејзиното место е вработен млад колега кој штотуку дипломирал на престижен Универзитет во САД и од него се очекувало да внесе нова енергија и да ги подобри резултатите на компанијата.

Исто така, првостепениот суд правилно утврдил дека со одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката и е понуден нов променет договор за вработување за работно место соработник за развој на нови продукти. во кој во чл.3 е наведено дека извршителот на ова работно место треба да има завршено Електротехнички факултет - отсек ниска струја, со 0 години работен стаж, а во чл.5 од новиот променет договор за вработување е наведено дека нето платата за ова работно место изнесува 25.000,00 денари. Воедно, првостепениот суд утврдил дека тужителката одбила да го потпише новиот променет договор за вработување и поднела претставка до Комисијата за заштита од дискриминација, која постапувајќи по нејзината претставка донела мислење со кое утврдила директна дискриминација во областа на работните односи врз основа на пол и возраст, бидејќи во сите останати 5 сектори кај тужениот раководителите се мажи на возраст од 25 до 35 години, а воедно и во секторот чиј раководител била тужителката, сега за раководител е поставен маж на возраст од 29 години, а и сите вработени во ИТ секторот, а посебно раководните лица се на помлада возраст од тужителката.

Правилно првостепениот суд утврдил дека во мислењето на Комисијата е наведено дека иако секоја компанија има своја развојна стратегија и програма за едуцирање и обуки во која се вклучени млади кадри кои ќе придонесат кон нејзино поуспешно работење, сепак тие програми и стратегии не треба да создаваат дискриминаторска работна средина, особено за возрасните лица и за жените, како и за останатите лични својства на вработените кои се предвидени како дискриминаторски основ. со препорака на тужениот новиот променет договор за вработување да го стави вон сила и на тужителката да и понуди нов променет договор за вработување на работно место соодветно на нејзиното образование и работно искуство, како и да не прави разликувања, исклучувања или ограничувања на вработените врз основа на возраст и пол или некоја друга дискриминаторска основа, кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување

или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови.

Апелациониот суд Скопје посебно ги ценеше жалбените наводи дека одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор со понуда на нов променет договор за вработување за работно место Соработник за развој на нови продукти е резултат на донесувањето на Правилник за измена на Правилникот за систематизација на работни места, со кој изменети се условите за работното место Раководител на сектор за информатичка технологија и од тие причини на тужителката и е даден отказ на договорот за вработување на ова работно место, како и дека тужителката не е упатувана на обуки поради тоа што во текот на својата кариера покажувала одлични резултати во своето работење, па не и била потребна обука за работата, туку на младите кадри, кои требале да се обучат за да ги постигнат истите резултати како и таа, меѓутоа истите ги одби како неосновани.

Имено, првостепениот суд правилно утврдил дека иако тужениот донел Правилник за измена на правилникот за систематизација на работни места со кој се изменети условите за работното место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор, сепак тужениот треба да се воздржува од дејствија кои создаваат дискриминаторска работна средина, особено за возрасните лица и за жените, како и за останатите лични својства на вработените кои се предвидени како дискриминаторски основ. И по оценка на Апелациониот суд Скопје, со откажувањето на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор со понуда на нов променет договор за вработување за работно место Соработник за развој на нови продукти тужениот сторил директна дискриминација по основ на пол, бидејќи кај тужениот во сите останати 5 сектори раководители се мажи, а воедно и на работното место на кое работела тужителката - Раководител на секторот за информатичка технологија -ИТ сектор, сега работи маж на 29 годишна возраст. Исто така, фактот што тужителката покажувала одлични резултати во текот на своето работење кај тужениот не претставува причина за нејзино изоставување од обуките кои ги организирал тужениот, па и по оценка на Апелациониот суд Скопје, тужениот сторил и директна дискриминација по основ на возраст и ја ставил тужителката во нерамноправна положба во однос на другите вработени.

Неонован е жалбениот навод за погрешна примена на материјалното право. По оценка на Апелациониот суд Скопје, врз основа на правилно и целосно утврдена фактичка состојба првостепениот суд правилно врз основа на чл. 3 и чл.6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, како и врз основа на чл.6 и чл.7 од ЗРО утврдил дека тужениот сторил директна дискриминација врз основа на пол и возраст со донесување на одлуката за отказ на договорот за вработување на тужителката за работно место Раководител на секторот за информатичка технологија и понудата на нов променет договор за вработување на работно место Соработник за развој на нови продукти, како и го повредил правото на тужителката на еднаков третман, ставајќи ја тужителката во понеповолна положба во однос на другите вработени.

Согласно чл.160 ст.1 од ЗПП судот го задолжи тужениот на тужителката да и ги надомести трошоците по повод одговорот на жалба во износ од _____ денари.

Апелационен суд Скопје, РОЖ.бр. .../.. од 00.00.0000 година

Претседател на совет-судија,

_____ с.р.



Прилог 1 – Претставка во случај на дискриминација до Комисијата за заштита од дискриминација



Република Македонија

КОМИСИЈА ЗА ЗАШТИТА
ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

ул. Кеј Димитар Влахов 66 (Зграда на МРТВ), спрат 20, Скопје
тел +389 (0)2 3232 - 242; e-mail: contact@kzd.mk

ПРЕТСТАВКА

1. ЛИЧНИ ПОДАТОЦИ ЗА ПОДНОСИТЕЛОТ

1. ИМЕ: _____
2. ПРЕЗИМЕ: _____
3. НАЗИВ: _____
(доколку подносителот е правно лице)
4. АДРЕСА/СЕДИШТЕ: _____

5. ПОЛ: _____
6. ДАТУМ НА РАЃАЊЕ: _____
7. ТЕЛЕФОН: _____ Е-МАИЛ: _____
8. ЕТНИЧКА ПРИПАДНОСТ: _____ (не е задолжителен податок)
9. ДАЛИ ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА ЗА ИМЕ НА ДРУГО ЛИЦЕ: _____
(одговорете со ДА или НЕ)
10. АКО ОДГОВОРОТ НА ПРЕТХОДНОТО ПРАШАЊЕ Е ПОТВРДЕН, НАВЕДЕТЕ ВО ЧИЕ ИМЕ
ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА:

11. ДАЛИ ИМАТЕ СОГЛАСНОСТ ОД ЛИЦЕТО ВО ЧИЕ ИМЕ ЈА ПОДНЕСУВАТЕ ПРЕТСТАВКАТА:
_____ (одговорете со ДА или НЕ; доколку ДА, истата приложете ја)

2. ОБЛАСТ КАДЕ Е СТОРЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА (Податоци за физичкото или правното лице)

3. АКО ПРЕТСТАВКАТА СЕ ОДНЕСУВА НА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН:
 - НАЗИВ: _____
 - СЕДИШТЕ: _____
 - ТЕЛЕФОН: _____
 - ДАЛИ СТЕ ВРБОТЕН/А ВО ТОА ПРАВНО ЛИЦЕ/ОРГАН: _____
(одговорете со ДА или НЕ)

4. АКО ПРЕТСТАВКАТА СЕ ОДНЕСУВА НА ФИЗИЧКО ЛИЦЕ:

- ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: _____
- АДРЕСА: _____
- ТЕЛЕФОН: _____
- ДАЛИ ЛИЧНОСТА ЗА КОЈА ТВРДИТЕ ДЕКА ВЕ ДИСКРИМИНИРАЛА ТОА ГО НАПРАВИЛА НА РАБОТНОТО МЕСТО/ИЗВРШУВАЈКИ ГИ РАБОТНИТЕ ЗАДАЧИ: _____
(одговорете со ДА или НЕ)
- АКО ПРЕТХОДНИОТ ОДГОВОР Е ПОЗИТИВЕН, НАВЕДЕТЕ КАДЕ Е ВРАБОТЕНА ЛИЧНОСТА: _____

(назив на претпријатието/институцијата/организацијата, адреса, телефон, позиција/работно место на соодветната личност)

ВАЖНО: Доколку има повеќе физички и/или правни лица, односно органи против кои поднесувате претставки, Ве молиме за секој од нив да пополните посебна претставка.

ОСНОВ/И ЗА ДИСКРИМИНАЦИЈА

Заокружете еден или повеќе основи на дискриминација, врз чија основа сметате дека сте дискриминирани.

- | | |
|--|--|
| 1. Пол | 11. Други видови уверувања |
| 2. Раса | 12. Образование |
| 3. Боја на кожа | 13. Политичка припадност |
| 4. Род | 14. Личен или општествен статус |
| 5. Припадност на маргинализирана група | 15. Ментална и телесна попреченост |
| 6. Етничка припадност | 16. Возраст |
| 7. Јазик | 17. Семејна или брачна состојба |
| 8. Државјанство | 18. Имотен статус |
| 9. Социјално потекло | 19. Здравствена состојба |
| 10. Религија или верско уверување | 20. Некоја друга основа: (наведете која) |

1. НАВЕДЕТЕ ВО КОЈА ОБЛАСТ Е СТОРЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

1. РАБОТАТА И РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
2. ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА И СПОРТ
3. СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ, ВКЛУЧУВАЈКИ ГО И ПОДРАЧЈЕТО НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА, ПЕНЗИСКО И ИНВАЛИДСКО ОСИГУРУВАЊЕ, ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУРУВАЊЕ И ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА
4. ПРАВОСУДСТВО И УПРАВА
5. ДОМУВАЊЕ
6. ЈАВНО ИНФОРМИРАЊЕ И МЕДИУМИ
7. ПРИСТАП ДО ДОБРА И УСЛУГИ
8. ЧЛЕНУВАЊЕ И ДЕЈСТВУВАЊЕ ВО СИНДИКАЛНИ, ПОЛИТИЧКИ ПАРТИИ, ЗДРУЖЕНИЈА НА ГРАЃАНИ И ФОНДАЦИИ ИЛИ ДРУГИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАСНОВАНИ НА ЧЛЕНСТВО
9. КУЛТУРА
10. ДРУГИ ОБЛАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИ СО ЗАКОН _____

(наведете)

ОПИС НА НАСТАНОТ (опишете го детално настанот по кој повод поднесувате претставка, вклучувајќи ги податоците за времето, местото, лицата кои биле присутни и слично)

ВАЖНО: Доколку Ви е потребно повеќе место за пишување, употребете додатен лист.

ДОКАЗИ (наведете ги доказите кои ги доставувате во прилог на претставката)

- 1. _____
- 2. _____
- 3. _____
- 4. _____
- 5. _____

5. **ДАЛИ ИМАТЕ ПОВЕДЕНА СУДСКА ПОСТАПКА** _____ (одговорете со ДА или НЕ)

6. **АКО СТЕ ПОВЕЛЕ, ПРЕД КОЈ СУД И КОГА** _____

_____ (доставете и фотокопија од тужбата)

7. **ДАЛИ СЕ ИМАТЕ ОБРАТЕНА ДО ДРУГА ИНСТИТУЦИЈА** _____ (одговорете со ДА или НЕ)

8. **АКО СТЕ СЕ ОБРАТИЛЕ, ДО КОЈА И КОГА** _____

_____ (доставете и фотокопија од кореспонденцијата)

МЕСТО И ДАТА	ПОТПИС
---------------------	---------------

ВАЖНО: Од претставката која ни ја упатувате, копија ќе биде доставена до физичкото/правното лице, односно органот против кого ја поднесувате претставката.

Прилог 2 – Мислење и препорака од Комисијата за заштита од дискриминација

Комисијата за заштита од дискриминација, врз основ на член 25 член 28 т. 1 и 2 и член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник бр.50/2010 од 13.04.2010 год) по поднесената претставка од страна на лицето _____ на ден _____ го донесе следното:

М И С Л Е Њ Е

Се утврдува дискриминација (директна индиректна ,вознемирување) врз основ на _____ во областа на _____ врз лицето _____ сторена од страна на _____

(Се наведува актот,или дејствието со кое е извршена дискриминација решение одлука итн) и со кое подносителката е ставена во неповолна положба.

О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

1. Содржина на претставката

До Комисијата за заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. _____ од 2014 год од подносителот _____ а против _____

Во поднесената претставка подносителот/ката наведува дека:

Подносителот/ката смета дека со ваквото постапување е извршена директна дискриминација по основ на :

Во овој дел се наведува содржината на поднесената претставка,и основот кој е наведен во претставката

2. Преземени дејствија

По поднесената претставка Комисијата за заштита од дискриминација утврди дека претставката е поднесена во законски предвидениот рок од една година од денот на настанот со кој е сторена дискриминација, во однос член 3 од Законот кој се однесува на дискриминаторската основа, Комисијата утврди дека е надлежна да постапува бидејќи се работи за основ (се наведува основот) кој е предвиден во член 3 дискриминација Исто така Комисијата утврди дека има надлежност да постапува согласно член 4 бидејќи повредата се случила во областа на _____

По поведување на постапката, заради правилно утврдување на фактичката состојба Комисијата ги презеде следните активности:

- Претставката ја достави на одговор на:
- Изврши увид на :

Се наведуваат сите дејствија кои ги презела комисијата

3. Утврдување на фактичка состојба

По изведувањето на сите докази и на секој доказ поединечно Комисијата за заштита од дискриминација ја утврди следната фактичка состојба.

(се наведуваат сите факти и докази одговори од надлежни институции записници,увиди,документи и тни)

Пример:.

Во одговорот на претставката доставен од страна се наведува дека _____

Државниот инспекторат за труд на барање на комисијата извршил надзор и се утврди. дека _____

4. Законска рамка

Се наведуват законите на кои се повикувате во претставката.

Пример.

Уставот на Република Македонија. (Член 9)

Закон за спречување и заштита од дискриминација (Член 3)

Закон за работни односи

5. Анализа на факти и докази

При оценка на доказите Комисијата посебно посвети внимание дали подносителката била ставена во неповолна состојба поради (својата возраст и пол) и дали претрпела недозволен, нееднаков третман.

(Се врши анализа на секој факт и доказ)

Во овој дел може да се повикате и на судската пракса на европските судови

Комисијата при утврдување на неповолниот третман во однос на утврдување на дискриминација односно утврдување на постоење на друго лице во материјално слични околности, утврдува дали главната разлика меѓу две лица е основата на заштита, а во конкретниот случај, Комисијата утврди дека е сторено разликување по основ _____ на подносителката . во однос на лицето

Во согласност со член _____ од Законот за спречување и заштита од дискриминација, од доставените и од прибавените факти и докази Комисијата утврди дека врз е сторена дискриминација врз основ _____

ПРЕПОРАКА

Комисијата за заштита од дискриминација препорачува,

Се наведува дејствието што треба да се преземе за да се отстрани дискриминацијата

Пример (да се поништи новиот понуден договор за вработување , да се понуди нов договор за вработување на работно место соодветно на нејзиното образование работно искуство.)

Исто така се препорачува на _____ да не прави разликувања, исклучувања или ограничувања, врз дискриминаторска основа, кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредбено со третманот кој го има или би можело да ги има друго лице во исти или слични услови.

Согласно член 28 став 3 од Законот за заштита и спречување на дискриминација, „Лицето на кое препораката е упатена, е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена од денот на приемот на препораката, како и за тоа да ја извести Комисијата“.

НАПОМЕНА:

„Ако лицето на кое препораката е упатена не поступи по препораката, односно не ја отстрани повредата на правото, Комисијата ќе покрене иницијатива за воведување на истрајка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност“.

Се укажува на последиците кои ќе настанат ако не се постапи по препораката

Прилог 3 – Тужба и одговор на тужба во случај на дискриминација

До

ОСНОВЕН СУД _____

ТУЖИТЕЛ:

_____, со место на живеење на улица „_____“ број ____ во _____, општина _____, со ЕМБГ _____, преку полномошник адвокат _____ од _____,

ТУЖЕН:

_____, со седиште на улица „_____“ број ____ во _____, со ЕМБС _____ и ЕДБ _____, претставувано од Претседателот на Управниот одбор _____ како законскиот застапник

ОСНОВ: Дискриминација

ВРЕДНОСТ: _____ денари

Т У Ж Б А

Преку овој образец ќе се обидеме да се осврнеме на најбитните елементи што треба да ги содржи една деклараторна тужба за утврдување на нееднаков третман и директна дискриминација. Образецот нема да ги содржи основните елементи што секоја тужба согласно Законот за парничн процес треба да ги има, туку во главно ќе се задржи на содржинскиот дел и самата процедура на тужба.

I. Вовед и опис на фактичката состојба

Во овој дел се изнесуваат податоци за тужителот, неговата врска со тужениот, краток историјат на меѓусебните односи и слично. На пример, доколку се работи за дискриминација во делот на работните односи, се наведуваат податоци за работното место, вкупниот стаж на тужителот, развојот на кариерата или некој друг податок којшто би можел да биде од значење за тужбеното барање. Воедно се доставуваат и докази за овие податоци и факти, како на пример договорот за вработување.

По воведот се преминува кон опис на фактичката состојба и причината за дискриминација. Во овој дел треба да се обрне внимание и на дејствијата коишто довеле до нееднаков третман на тужителот, нејзиното гледање на ситуацијата, како и реакција, приговор или слично до оној којшто непосредно ја врши дискриминацијата. Вообичаено во овј дел се образлага и комуникацијата помеѓу двете страни, а како доказ се доставуваат сите писмена, решенија, одлуки или друг вид на писмени докази кои ќе ги потврдат наводите во однос на постапувањето на двете страни и нивната комуникација.

II. Законот за спречување и заштита од дискриминација

Овој дел е можеби најсуштинскиот од целата тужба, затоа што во него треба да се осврнеме на сите елементи кишто ги содржи горенаведениот закон како *lex specialis*. Посебно треба да се наведе дали тужителот пред поднесување на тужбата се има обратено до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација која што во нашиот правен поредок ја има улогата на тело за еднаквост. При тоа се наведува и мислењето и препораката дадена од страна на Комисијата, и истите се доставуваат во прилог како доказ (преставката и мислењето на Комисијата).

Ова е добар вовед за она што треба да биде создавање на *prima facie* случај пред судот и во наредните чекори треба попрецизно да ја објасните дискриминацијата, и тоа: најпрво треба подетално да се посветите на дејствијата или однесувањето на тужениот кои довеле до **нееднаков третман** на тужителот, потоа треба да се објасни во што се состои нееднаквиот третман и кое право на тужителот му е повредено со ваквиот третман, да се објасни **заштитената карактеристика или основот за дискриминација** на тужителот, и на крајот да се наведе **компараторот**, т.е. со кого во споредлива ситуација тужителот е „жртва“ на нееднаков третман. Тука би потенцирал дека домашниот Закон предвидува 19 заштитени карактеристики, но оваа листа е отворена и за било кој друг основ којшто е предвиден со меѓународен договор или Конвенција, ратификуван од страна на нашата држава. Во еден случај може да има и повеќе основи, дискриминацијата може да биде извршена поради повеќе заштитени карактеристики, како на пример пол и возраст, по, возраст и здравствена состојба или сл. Исто така, треба да се има предвид дека неможе да стане збор за дискриминација доколку недостасува некој од овие три елементи објаснети погоре. Дури и да имаме и нееднаков третман од страна на тужениот, и да имаме заштитена карактеристика на жртвата на дискриминација, доколку немаме компаратор неможе да бараме заштита на право од дискриминација согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Во овој дел треба да се наведе постапување и на друг државен орган доколку има такво во конкретниот случај. Така на пример, повторно, доколку се работи за работни односи и има постапено и Државниот инспекторат за труд преку извршен надзор, треба да се наведат и неговите наводи, како и да се достави соодветен писмен доказ (записник или сл.).

За да го завршите овој дел, добро е повторно горенаведените елементи и принципи од домашниот закон да ги примените во конкретниот случај и на Судот сумирано да му наведете кое дејствие довело до нееднаков третман, какво чувство произвело кај тужителот ваквото дејствие, кој е основот или основите за дискриминација и кој е компараторот односно споредливата ситуација.

III. Тужбено барање

Согласно член 36 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, може да се бара **да се утврди дека тужениот го повредил правото на тужителот на еднаков третман, понатаму може да се бара забрана за преземање дејствија** со кои се крши или може да се прекрши правото на тужителот на еднаково постапување, да се бара **надомест на материјална и нематеријална штета** причиниета со повреда на правата заштитени со Законот, и на крајот, може да се бара и **објава на пресудата** во медиумите на трошок на тужениот доколку е утврдена дискриминација.

Ставот 2 од истиот член дозволува и кумулација на тужбени барања, ако сите барања се во меѓусебна врска и ако ист суд е стварно надлежен за нив, без оглед дали за тие барања е предвидено решавање во општа или во посебна парнична постапка.

Место, ----

Полномошник

Адвокат

До Основен суд _____ – Граѓански суд

Врска предмет: _____

ОДГОВОР НА ТУЖБА

Од _____
преку полномошник Адвокат _____ Скопје

Преку овој образец ќе се обидеме да се осврнеме на најбитните елементи што треба да ги содржи еден одговор на тужба во врска со барањето за утврдување на нееднаков третман и директна дискриминација. Образецот, како и прилогот, нема да ги содржи основните елементи што секој одговор на тужба согласно Законот за парнична постапка треба да ги има, туку во главно ќе се задржи на содржинскиот дел и самата сируктура на одговорот.

I. Вовед и одговор на наводите на тужителот во однос на фактичката состојба

Во овој дел се изнесуваат податоци за тужениот, и во главно се потврдуваат, дополнуваат или негираат наводите изнесени во овој дел од страна на тужителот. Бидејќи во спорите од дискриминација, најчесто доказите се наоѓаат кај тужениот, во овој дел обично се наведуваат и доказите кои ја потврдуваат фактичката состојба и односите, т.е. поврзаноста помеѓу тужителот и тужениот. Тоа значи дека доколку се работи за дискриминација во делот на работните односи, се доставуваат договорот за вработување, одлуката за престан или понуден нов договор за вработување на друго работно место, актот за систематизација и сл. Притоа е добро да се даде и мал поопширен преглед на работењето или однесувањето на тужениот, структурата (доколку е правно лице) и други информации кои би можеле да му користат на Судот.

Понатаму, суштински дел од ова поглавје на одговорот е да се даде одговор на наводите на тужителот во однос на фактичката состојба. Тука се потврдуваат или негираат наводите на тужителот и се дава објаснување за постапките на тужениот кои тужителот ги окарактеризирал како дискриминација или нееднаков третман. Во принцип ова е многу битен навод од аспект на дефинирање на целите и мотивираноста за постапување на тужениот, како и легитимната или оправдана цел, која што може да биде оправдана кај некои од формите коишто ги опфаќа и домашниот Закон за спречување и заштита од дискриминација. Повторно доколку смен на полето на работните односи, како што е и примерот обработен во овој Практикум, потребно е да се достават и докази во насока на образложение на одлуката за промена на работното место, како што би биле Одлука за промена на систематизацијата на работно место, Правилникот за систематизација на работните места во мрежата и сл.

По ова, акцент се става на постапката, правните акти и целокупната комуникација помеѓу тужителот и тужената во периодот помеѓу преземање на дејствијата и поднесувањето на тужбата или претставката до комисијата за спречување и заштита од дискриминација.

II. Материјални одредби од Законот за спречување и заштита од дискриминација и/или други релевантни закони

Во овој дела треба да се оспори или негира постоењето на prima facie случај пред судот и да се дообјасни постапувањето на тужениот во смисла дека не постои нееднаков третман или дискриминација врз тужителот. Покрај ова, слично како и кај тужбата, во овој дел треба посебно внимание да обрнете и на **заштитената карактеристика или основот за дискриминација** на тужителот, и на **компараторот**, т.е. со кого во споредлива ситуација тужителот е „жртва“ на нееднаков третман. Целта на овие наводи и факти е да се докаже дека не постои нееднаков третман врз основа на заштитената карактеристика на која што се повикува тужителот. Најчеста причина во одбивањето на ваквите случаи е немањето на соодветен компаратор којшто изречно се бара согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација. Затоа во овој дел наводите треба да се поткрепат со соодветни докази, како што се статистички податоци, однесување или третман кон другите лица во споредлива ситуација, општо познати факти и сл. На пример, во делот на работните односи, доколку некој се повикува на дискриминација врз основ на пол, задолжително треба да се достави список на вработени во компанијата, список на раководни позиции и сл, со цел да се докаже дека генерално компанијата вработува и мажи и жени во соодветен или пропорционален сооднос. Нормално, под претпоставка дека овие докази одат во прилог на поткрепа на наводите содржани во одговорот на тужба.

Понатаму, овде треба да се осврнете и на другите материјални закони, како Законот за работни односи, Законот за парнична постапка, како и членовите што се однесуваат на тужба од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Притоа е битно и за тужителот и за тужените, да се направи дистинкција во барањата на тужителот, во смисла на тоа дали се бара заштита на некое право поради нееднаков третман или дискриминација, или се бара заштита на самото право, како на пример во делот на работните односи. Доколку имате можност и ви оди на прилог, може да доставите и судска пракса, домашна или онаа на Европскиот суд за човекови права во Стразбург, во насока на поткрепа на основните постулати на антидискриминационото законодавство и објаснување и поткрепа на легитимната цел, доколку е применливо во конкретниот случај.

На крајот, се препорачува да го завршите овој дел, со сумирање на горенаведените елементи и принципи од домашниот закон, да ги примените во конкретниот случај и на Судот во кратки црти уште еднаш да му наведете зашто сметате дека тужбата е неоснована со предлог тужбеното барање да се одбие.

ПРЕСУДА

СЕ ОДБИВА тужбеното барање на тужителот _____ од _____.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужителот да му ги надомести на тужениот трошоците на постапката во рок од осум (8) дена од правосилноста на одлуката, а под страв на присилно извршување.

Место, ---,---,---

Полномошник

Адвокат

Прилог 4 – Одлуки на првостепен суд во случај на дискриминација

ВО ИМЕТО НА ГРАЃАНИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

ОСНОВНИОТ СУД (назив на судот), како првостепен суд составен од судијата (име и презиме), како претседател на советот и судиите поротници (име и презиме), како членови на советот, во правната работа по тужба на тужителот (име и презиме) од (место на живеење), против тужениот (назив и место на седиште), за утврдување повреда на право на еднаков третман, чинидба, надомест на штета и објавување на пресуда, вредност на спорот 150.000,00 денари, по одржаната усна, јавна и главна расправа на ден (ден, месец и година кога расправата се заклучува), во присуство на тужителот лично со полномошник адвокат (име, презиме и место) и полномошникот на тужениот адвокат (име, презиме и место), денес на ден (ден, месец и година), ја донесе и објави следната:

П Р Е С У Д А

Тужбеното барање на тужителот АА, од _____, **ДЕЛУМНО СЕ УСВОЈУВА.**

СЕ УТВРДУВА дека тужениот (назив), го повредил правото на еднаквост на тужителот на начин што _____.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата да овозможи _____, на начин што _____.

СЕ ЗАДОЛЖУВА тужениот да му исплати на тужителот на име нематеријална штета за повреда на лични права од телесно и душевно здравје и повреда на правото на достоинство, справедлив паричен надомест во износ од _____ денари, со законска казнена камата во висина на референтната стапка на НБ на РМ што за секое полугодие важела на последниот ден од полугодие што му претходело на тековното полугодие зголемена за 8% поени, сметано од денот на пресудувањето до денот на исплатата, како и да му ги надомести трошоците во постапката во износ од _____ денари, сето тоа во рок од 8 дена од правосилноста на пресудата.

ИЗРЕКАТА НА ПРЕСУДАТА И ДЕЛОТ НА ОБРАЗЛОЖЕНИЕТО во причините во кои е утврдена повредата на правото на еднаков третман на тужителот и задолжувањата на тужениот, со анонимизирани заштитени лични податоци на тужителот, **ДА СЕ ОБЈАВИ** во дневниот весник “_____” на трошок на тужениот, во рок од 8 дена по правосилноста на пресудата.

Поголемото тужбеното барање на тужителот а со кое бара да се задолжи тужениот на име нематеријална штета за повреда на лични права од телесно и душевно здравје и правото на достоинство да му исплати износ од уште _____ денари, за разликата од досудениот износ од _____ до бараниот износ од _____ денари, како и да се задолжи тужениот да му исплати на име материјална штета за сторени трошоци за лекување износ од _____ денари, со законска казнена камата на овие износи, **СЕ ОДБИВА КАКО НЕОСНОВАНО.**

О Б Р А З Л О Ж Е Н И Е

Тужителот поднесе тужба против тужениот, за утврдување повреда на право на еднаков третман, чинидба, надомест на штета и објавување на пресуда, вредност на спорот _____ денари.

Во тужбата и на расправата тужителот преку својот полномошник изнесе дека (краток опис за случајот и фактите на кои се повикува тужителот за причините заради кои се бара судска заштита). Предложи на судот, тужбеното барање да го усвои во целост. Побара трошоци на постапката во износ од (цифри) денари.

Во одговор на тужба и на расправа, тужениот преку својот полномошник изнесе дека (се точни, или не се точни наводите во тужбата, дали го признава или не го признава тужбеното барање. Доколку не се признава тужбеното барање, причините заради кои не се признава, фактите на кои се повикува тужениот заради кои го оспорува тужбеното барање). Предложи судот на судот тужбеното барање на тужителот да се одбие во целост како неосновано. Побара трошоци на постапката во износ од (цифри) денари.

Имајќи ги во вид наводите во тужбата и одговорот на тужба, како и од изведените докази и тоа: (се вне-

суваат сите докази прифатени од судот при изведување на доказната постапка. Доказите предложени од странките кои судот одбил да ги изведе не се наведуваат), *судот по свое убедување врз основа на совесна и грижлива оценка на секој доказ посебно и на сите докази заедно, како и врз основа на резултатите на целокупната работа во смисла на чл.7 и 8 од ЗПП ја утврди следната фактичка состојба:*

(Се изложуваат сите решителните факти во врска со тужбата, кои судот ги утврдил од сите изведени докази)

При ова утврдена фактичка состојба следуваше судот да одлучи како во изреката на пресудата, од следните причини:

(Се изложуваат прописите врз кои судот ја засновал одлуката за целосно усвојување, или за делумно усвојување, или за одбивање, како и за трошоците на постапката)

Основен суд (назив), (бројот на предметот) и (датум на донесување одлука)

Претседател на советот - Судија
(Име и презиме)

ПРАВНА ПОУКА: (Се внесува рокот во кој против пресудата странките можат да изјават жалба од денот на приемот на заверен препис на пресудата)

Налог за плаќање на судска такса за одлука (Содржи која странка се задолжува со плаќање на судска такса, во кој износ, рок на плаќање и последиците од ненавременото плаќање)

Доставна наредба (Се внесува наредба на кого и како да се достави пресудата)

Прилог 5 – Жалба во случај на дискриминација

До
Основен суд Скопје II Скопје

Тужител:
_____ од _____, ул. _____, бр. _____,
Преку полномошник Адвокат _____ од _____.

Тужен:
_____, улица „_____“ број _____,
Преку полномошник Адвокат _____ од _____.

Основ:
Заштита од дискриминација

Вредност на спорот:
_____ денари

ЖАЛБА

Од тужен _____,
Преку полномошник Адвокат _____ од _____
Против Пресуда на Основен суд Скопје II Скопје
заведена под _____ од _____ година.

I. Вовед

Вообичаено, како и во секоја друга жалба, во овој дел се наведуваат основните податоци за напаѓаната пресуда, диспозитивот на истата, задолженијата, основот и вредноста на спорот. Исто така, во овој дел може да се наведе и обликот на утврдена дискриминација со краток осврт на заштитената карактеристика врз која што е утврдена согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација.

II. Причини поради кои се поднесува жалбата

Бидејќи согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација во судските постапки соодветно се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка, повеќе од јасно е дека причините за поднесување на жалба се суштествените повреди на постапката, погрешно или нецелосно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право. Но во делот на повреда на постапката и во делот на погрешна примена на материјалното право, може да се повикаме на непочитување, или на погрешна примена на одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација, поради што во овој документ – образец, ќе се задржиме само на овие две причини за поднесување на жалба.

1. Суштествени повреди на одредбите на парничната постапка согласно член 343 став 13 од ЗПП;

Согласно Законот за парнична постапка, причина за жалба може да биде суштествена повреда на постапката во случај кога побиваната пресуда има недостатоци поради кои не може да се испита, а особено што изреката на пресудата е неразбирлива, противречи сама на себеси и на причините за донесување на оваа пресуда, истата воопшто нема причини и во неа не се наведени причините за решителните факти, причините се нејасни, противречни, за решителните факти постои противречност меѓу она што во причините за донесување на една ваква пресуда од страна на првостепениот Суд се наведува за содржината на исправите или записникот за исказите дадени во постапката.

Нормално, оваа законска одредба треба да се разработи за секој случај поединечно и да се образложи во кој дел пресудата е неразбирлива, каде е противречна и кои решителни факти не соодветствуваат со причините поради кое е донесена пресудата. Во овој дел имате можност да ги нападнете доказите и наводите поврзани со нееднаквиот третман и компараторот, на пример, како и да пробате да ги оспорите доказите со кои се докажува дејствието на различен третман од страна на тужениот.

Исто така, кога станува збор за дискриминација поврзана со некоја конкретна област, како што е на пример нашиот случај со работните односи, често пати првостепениот суд се повикува на одредби и од двата закона, што нормално не е погрешно, меѓутоа некогаш може да биде искористено во жалбата, само што треба да се има во предвид дали овие одредби се однесуваат на процесниот дел или пак се од материјално-правна природа. Следствено на тоа, овие наводи можат да бидат составен дел и на суштествената повреда на постапката како причина за жалба, но и како повреда на материјалното право.

На крајот, пожелно е на повисокиот Суд кратко и со јасни реченици да му се објасни зашто сметате дека е сторена суштествена повреда на постапката или зашто пресудата е неразбирлива.

2. Погрешната примена на член 38 од Законот за заштита и спречување од дискриминација;

Како што и досега имаме напоменато во повеќе наврати, една од главните специфичности на постапките за дискриминација е преминување на товарот на докажување, како принцип којшто го прифаќа и домашниот закон, но и Европскиот суд за човекови права преку чија што пракса живот добиваат одредбите на Европската конвенција за човекови права, директно применлива во нашиот правен поредок.

Ова може да биде и еден од најкористените причини за жалба, имајќи го во предвид фактот дека првостепените Суд многу тешко прифаќа да отстапи од класичното водење на постапката согласно Законот за парнична постапка според кој оној што тужи треба и да докаже, но и самите учесници во постапката и нивните полномошници сеуште ги немаат потребните вештини за користење на овој институт и укажување до Судот во кој момент треба да премине товарот на докажување, моментот кога ќе биде создаден *prima facie* случај.

Тука неминовно треба да се повикате на членот 38 од Законот за спречување и заштита од дискриминација кој вели дека ако странката во судска постапка тврди дека и е повредено нејзиното право на еднакво постапување, должна е да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење, додека пак докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната странка.

Ова е добар момент да се надоврзете и со наводи за апогрешна примена и на останатите членови од овој закон, особено во однос на дефинициите содржани во истиот и облиците на дискриминација кои ги опфаќа, потоа во однос на основите за дискриминација и заштитените карактеристики, и секако на крајот сумарно, во однос на сите три конститутивни елементи на дискриминацијата, особено кога зборуваме за директна дискриминација како што беше во нашиот конкретен случај: **заштитена карактеристика, неповолен третман или дејствие кое доведува до повреда на уживање на некое човеково право и споредбена ситуација или т.н. компаратор.**

Доколку имате можност во прилог пожелно е да се достави и релевантна судска пракса, домашна или онаа на Европскиот суд за човекови права во Стразбург, во насока на поткрепа на основните постулати на антидискриминационото законодавство и објаснување и поткрепа на легитимната цел, доколку е применливо во конкретниот случај.

3. Погрешна примена на материјалното право;

Слично како и во секоја жалба во граѓанската постапка, во овој дел се пишуваат наводите за погрешна примена на материјалното право. Специфичноста во жалбата за дискриминација се состои во тоа што тука може да се повикувате и на погрешна примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, но и на друг материјален закон во зависност од конкретниот случај, како што е Законот за работни односи, Законот за здравствена заштита или здравствено осигурување, Законот за социјална заштита и сл.

На крајот повторно согласно Законот за парнична постапка, и тоа членот 355, истакнувате барање второстепените Суд да ја уважи жалбата, а првостепената пресуда во целост да ја укине и предметот го врати на првостепените суд на повторно судење, или пак, да ја преиначи првостепената пресуда и да го одбие тужбеното барање на тужителот како неосновано.

Воедно, може да предјавите и трошоци сторени по повод на второстепената постапка коишто се однесуваат на судска такса за жалба и за состав на жалба согласно Адвокатската тарифа на Република Македонија.

Место, ---

Подносител

Прилог 6 – Одлука на второстепен суд во случај на дискриминација

(број на предмет)

АПЕЛАЦИОНИОТ СУД (назив на судот), во совет составен од судиите (име и презиме на претседателот на советот и име и презиме на судиите како членови на советот), во правната работа на тужителот (име и презиме) од (место на живеење), против тужениот (назив и место на седиште), за утврдување повреда на право на еднаков третман, чинидба, надомест на штета и објавување на пресуда, вредност на спорот _____ денари, одлучувајќи по жалба на тужениот изјавена преку полномошник (име, презиме и место на седиште на полномошникот), против пресудата на Основниот суд (назив), (број на предмет-пресудата и од кој датум), на нејавна седница на советот одржана на (датум) донесе:

Р Е Ш Е Н И Е

ЖАЛБАТА на тужениот **СЕ УСВОЈУВА**.

ПРЕСУДАТА на Основниот суд (назив, број на предмет и датум), **СЕ УКИНУВА** и предметот се враќа на повторно судење на првостепениот суд.

Образложение

Се изложува содржината на изреката на обжалената пресуда на првостепениот суд, или каква одлука донел првостепениот суд.

Незадоволен од пресудата, останал тужениот кој изјавил навремена жалба преку својот полномошник, побивајќи ја истата поради суштествени повреди на одредбите на парничната постапка, неправилно утврдена фактичка состојба и погрешна примена на материјалното право, со предлог жалбата да се усвои а обжалената пресуда да се укине и предметот да се врати на повторно постапување.

Со одговор на жалба, тужителот во целост ги побива жалбените наводи и предлага на судот жалбата да се одбие како неоснована, првостепената пресуда да се потврди и да се задолжи тужениот со трошоци за одговор на жалба.

Апелациониот суд, по извршениот увид во списите на предметот, проучувајќи ја обжалената пресуда, жалбата и одговорот на жалба, најде:

Жалбата е основана од следните причини:

- Се изнесуваат накратко причините поради кои првостепениот суд ја донесл обжалената пресуда.
- Се изнесува несогласувањето на Апелациониот суд за причините заради кои ја усвојува жалбата
- Се изнесува оценката на жалбените наводи што се од решително значење и причините што судот ги зел предвид по службена должност
- Се изнесува кои одредби од ЗПП се повредени
- Се изнесуваат недостатоците во утврдувањето на фактичката состојба, кои одредени факти и докази се важни и влијаат на донесување на правилна состојба и како треба да се отстранат.

Апелационен суд (назив), (бројот на предметот) и (датум на донесување одлука)

Претседател на советот - Судија
(Име и презиме)

Прилог 7 – Решение за одредување мерка за обезбедување

(број на предмет)

ОСНОВНИОТ СУД (назив на судот), како првостепен суд составен од судијата (име и презиме), како претседател на советот, во правната работа по тужба на тужителот (име и презиме) од (место на живеење), со предлог за издавање на привремена мерка, против тужениот (назив и место на седиште), за утврдување повреда на право на еднаков третман, чинидба, надомест на штета и објавување на пресуда, вредност на спорот _____ денари, по одржаното рочиште по предлогот за издавање на привремена мерка на (ден, месец и година кога рочиштето се заклучило), во присуство на тужителот лично со полномошник адвокат (име, презиме и место) и полномошникот на тужениот адвокат (име, презиме и место), денес на ден (ден, месец и година), го донесе следното:

РЕШЕНИЕ

1. Предлогот на тужителот да се одредат мерка за обезбедување, **СЕ УСВОЈУВА**.
2. **СЕ ЗАДОЛЖУВА** тужениот веднаш по приемот на решението да обезбеди на тужителот сместување во _____.
3. Решението е веднаш извршно и има правно дејство до правосилното завршување на парницата по тужбата тужителот, или се додека не биде изменето или укинато со друга одлука на судот.
4. Решението ќе го спроведе службено лице на судот.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

Тужителот поднесе тужба против тужениот, за утврдување повреда на право на еднаков третман, со предлог за одредување мерка на обезбедување на побарувањето, вредност на спорот _____ денари.

Постапувајќи по предлогот, судот закажа рочиште на кое тужителот преку својот полномошник изнесе дека (краток опис за случајот, фактите на кои се повикува тужителот за причините заради кои се бара мерката за обезбедување). Предложи на судот, предлогот да го усвои во целост.

Во одговор на предлогот, тужениот преку својот полномошник изнесе дека (се точни, или не се точни наводите во предлогот и причините заради кои не се согласува да се одреди мерка за обезбедување). Предложи судот на судот предлогот за одредување на мерки за обезбедување да се одбие.

Имајќи ги во вид наводите во предлогот и одговорот на предлог и доказите (се внесуваат сите докази прифатени од судот за основаноста, или неоснованоста на предлогот), *судот оцени дека предложениот е основан и ја одреди предложената мерка за обезбедување, иоради следното:*

- Се изложува одредбата на чл.37 од ЗСЗД

- Се изложуваат решителни факти во врска со кои тужителот направил веројатно дека е повредено неговото право на еднакво постапување

- Се изложуваат решителни факти дека одредувањето на мерката да е потребно заради отстранување на опасноста од ненадоместлива штета, особено тешки повреди на правата на еднакво постапување или спречување на насилство

- Се изложуваат причините заради кои судот го усвојува, или одбива предлогот за одредување мерки за обезбедување, со констатирање дека кумулативно се исполнети условите за одредување на мерката за обезбедување-доколку се усвојува предлогот, или дека не се исполнети двата, односно еден од условите од чл.37 од ЗСЗД)

Основен суд (назив), (бројот на предметот) и (датум на донесување одлука)

Претседател на советот - Судија
(Име и презиме)

ПРАВНА ПОУКА: (Се внесува рокот од 3 дена од приемот на решението согласно чл.5 ст.2 од ЗОП, во кој странките можат да изјават жалба. Се констатира дека жалбата не го одлага извршувањето согласно чл.5 ст.3 од ЗОП)

Налог за плаќање на судска такса за одлука (Содржи која странка се задолжува со плаќање на судска такса, во кој износ, рок на плаќање и последиците од ненавременото плаќање)

Доставна наредба (Се внесува наредба, дека се доставува до службеното лице на судот за спроведување на решението и до странките)

Прилог 8 – Основни елементи при утврдување на директната и индиректната дискриминација, вознемирувањето и инструкцијата за дискриминација

Обично дискриминацијата не се манифестира на отворен и лесно воочлив начин. Често пати докажувањето на дискриминацијата е тешка задача, иако по дефиницијата различниот третман се заснова на карактеристиките на жртвата, но најчесто основата за различен третман или не е изразена или површно се поврзува со некој друг фактор. Со цел за полесно препознавање на облиците на дискриминација, овој дел се однесува на определувањето на битните основни елементи кои треба да се утврдат при постоење на директната и индиректната дискриминација, вознемирувањето и инструкцијата за дискриминација

Законот за спречување и заштита од дискриминација ги забранува сите форми на дискриминација, и тоа директната и индиректната дискриминација (член 6), вознемирувањето (член 7), инструкцијата за дискриминација (член 9) извршени од страна на физички и правни лица како во јавниот така и во приватниот сектор, во областа на вработувањето и работните односи, образованието, пристапот до добра и услуги, домување, здравство, социјална заштита, управа, правосудство, наука, спорт, членување и дејствување во синдикални организации, политички партии и граѓански организации и друга област, соодветно.

Директна дискриминација

Директната дискриминација врз дискриминаторски основ е забранета согласно член 6 став 1 од Законот, и се појавува кога со едно лице е постапувано понеповолно во форма на разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на правата на лицето за разлика од друго лице, во споредлива ситуација, само врз основ на заштитната карактеристика на лицето.

Првиот чекор што треба да се преземе во анализа на предметите на евентуална дискриминација е да се утврди дали постои идентична или слична ситуација меѓу субјектите кои се споредуваат, и откако ќе се утврди дека субјектите се наоѓаат во релативно идентична ситуација потребно е да се открие нееднаквиот третман врз лице или група заснован врз некоја дискриминаторска основа.

Во овој контекст секогаш при утврдување на директната дискриминацијата треба да се утврдат следните елементи

- Нееднаково - неповолно постапување
- споредлива ситуација (компаратор)
- заштитена карактеристика/ дискриминаторски основ

Неповолниот третман е релевантен во однос на утврдување на директната дискриминација, кога тој е неповолен во споредба со третманот што го добива некој друг во слична ситуација. Кога зборуваме за различен третман на лица во споредлива ситуација, треба да се потенцира дека таа компарација се прави во однос на одредена карактеристика на лицата по кои тие се разликуваат меѓусебно односно, поради која лицето, предмет на опсервација е различно третирано во однос на својот компаратор.

Не треба да се сфати дека секоја форма на нееднаково постапување претставува дискриминација, бидејќи неможе да се забрани секој различен третман на граѓаните. Напротив во одредени ситуации различниот третман се наметнува како легитимна потреба со цел да се надминат одредени разлики кои постојат во општеството.

Компаратор е лице кое е со релативно идентичен статус со лицето кое се жали дека е предмет на дискриминаторско постапување, а единствената разлика помеѓу нив е одредена карактеристика, поради која лицето кое е дискриминирано, е различно третирано од својот компаратор.

Заштитена карактеристика/дискриминаторски основ е заштитно обележје врз кое треба да се заснова недозволените различен третман, а кое може да биде лична карактеристика или статус, или пак претпоставена или сродна лична карактеристика или статус преку која едно лице или група на лица се идентификува(ат) со одредена раса, боја на кожа, етничка припадност, јазик, државјанство, пол, род, сексуална ориентација, религија, уверување, образование, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, здравствена состојба итн.

Помеѓу неповолниот третман и основата за заштита треба да има причинско последична врска, односно да се исполни овој услов треба да се постави едноставно прашање: дали лицето би било неповолно третирано кога би било од различен пол, различна раса, различна возраст?

Европските судови применуваат широко толкување на опфатот на основата за заштита. Тоа може да вклучи и дискриминација по асоцијација каде жртвата на дискриминација не е самото лице кое има заштитена карактеристика, туку лице со кое односната индивидуа е во блиска врска (на пример: мајка на дете со хендикеп, брачен другар на лице со определено етничко потекло и слично).

Индириктна дискриминација

Индириктната дискриминација е посложен концепт и се појавува кога навидум неутрална одредба, критериум или пракса го става лицето со заштитена карактеристика или пошироката група на овие лица во посебно неповолна положба во споредба со други лица, освен ако таквата одредба, критериум или практика произлегува од оправдана цел а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни. Во законот постои можност за општо оправдување на индириктната дискриминација, согласно постојењето на оправдана легитимна цел и тестот за пропорционалност.

Тоа што е интересно да се забележи е што судовите треба да играат клучна улога при решавањето на дилемата за процентот на погоденоста на членовите од групата во случаи на индириктна дискриминација. Овој вид на дискриминација потешко се докажува при што тужителот треба да укаже (најчесто преку статистички податоци) дека примената на неутрална одредба критериум или практика има непропорционално негативен ефект врз него или припадниците на неговата група (која може да биде определена според етничка припадност, пол, возраст, сексуална ориентација и сл.) така што се исклучени од можноста да користат некое право. Ако се покаже дека неспорно постои диспропорционално негативен ефект што создава поинаков третман, тужениот е должен да докаже дека е легитимно оправдан и пропорционален со преземните средства. Индириктната дискриминација најчесто се утврдува според добиениот резултат предизвикан од таквото правило/практика. Во овој контекст важна е статистиката на соодветните тела со цел да се зачува пропорционалност во однос на одредено диференцирање. Овие статистички податоци треба да се соодветни и за судовите во донесувањето на одлуките, каде што е утврден различен третман што не е пропорционален и во согласност со легитимната цел.

Основните битни елементи при утврдување на индириктната дискриминација се:

- неутрална одредба, критериум или пракса
- неповолна положба (различен ефект)
- заштитена група/ дискриминаторски основ
- споредлива ситуација (компаратор)
- легитимна цел
- тест на пропорционалност (соодветност и неопходност)

Првиот елемент кај индириктната дискриминација е да постои навидум неутрална одредба, критериум или практика, кои иако се применуваат подеднакво за сите, сепак со оглед на последиците кои произлегуваат, доведуваат поединци или припадници на одредена група (според одредена карактеристика) во неповолна положба во споредба со други лица.

Вториот елемент е дека навидум неутралната одредба, критериум или практика, става во неповолна положба одредена заштитена група. Поради ова и индириктната дискриминација се разликува од директната во тоа што фокусот не е ставен врз различниот третман туку се разгледуваат различните ефекти што третманот ги предизвикува.

При анализата на индириктната дискриминација треба да се утврди дали мерките што се преземени се во согласност со легитимната цел. Кај овој вид на дискриминација битен елемент е и тестот на пропор-

ционалност, според кој ќе треба да се утврди дали ваквата одредба критериум или практика е објективно оправдана, односно дали постои некоја легитимна цел и дали мерките кои се преземени се соодветни и неопходно потребни за нејзино постигнување. За полесно утврдување на индиректната дискриминација секогаш треба да се тргне од следните прашања

- Зошто одредена одредба, критериум или пракса биле усвоени, која била целта?
- Дали начинот/моделот/решението кое е донесено и се користат во пракса е неопходно и соодветно?
- Дали може целта да се постигне на друг начин?

Имено тужените можат да се повикуваат на легитимни цели кои генерално ќе го оправдуваат различниот третман бидејќи се насочени кон заштита на определен јавен интерес или кауза наспроти поединичните права и слободи на поединците или групите.

И кај индиректната дискриминација треба да се најде компаратор со цел да се утврди дали ефектот на едно правило, критериум или практика е значително понегативен од ефектите што биле предизвикани врз други поединци шрипадници на одредена група во слична состојба. Во таа насока пристапот на судовите или телата за еднаквост во вакви случаи /предмети не треба да се разликува од приодот што го применуваат во случај на директната дискриминација

Вознемирување

Вознемирувањето врз дискриминаторски основ е забрането согласно член 7 од Законот дефинирајќи го како посебен појавен облик на дискриминација. Вознемирувањето и понижувачкото постапување претставува повреда на достоинството на лице или на група на лица кое произлегува од дискриминаторскиот основ и кое има за цел или резултат повреда на достоинството на односното лице или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика. Вознемирувањето е дефинирано пошироко опфаќајќи повреда на достоинството покрај на индивидуалното лице, и на група на лица кое ја делат заштитната карактеристика. Меѓутоа, не се споменува дека е непосакувано постапување, односно не може да има жртва на вознемирување ако поединецот го сакал и одобрувал таквото однесување.

Битни елементи при утврдување на вознемирувањето:

- Вербално, невербално или физичко однесување
- заштитена карактеристика/ дискриминаторска основа
- неповолен ефект (повреда на човечкото достоинство)

Она што е битно кај вознемирувањето дека секогаш тоа треба да се прави врз основ на некоја заштитена карактеристика (пол, возраст, сексуална ориентација итн).

При докажувањето на вознемирувањето не е потребно компаратор односно не е потребно лицето кое е вознемирувано да се споредува со друго лице во иста или слична ситуација, доволно е само тоа лице да се чувствува понижено, навредено и итн.

Инструкцијата за дискриминација

Инструкцијата за дискриминација (која се нарекува: помагање и поттикнување на дискриминација) се забранува согласно член 9 од Законот како посебна појавна форма на дискриминацијата, и е дефинирана како секоја активност со која една личност директно или индиректно предизвикува, охрабрува, дава инструкции за дискриминација или поттикнува друго лице да врши дискриминација. Притоа, опфатено е како директно-то така и индиректното повикување, охрабрување, давање упатство или поттикнување друго лице да врши дискриминација.

Како и кај вознемирувањето и кај инструкцијата за дискриминација не постои потреба да се идентификува компаратор.

Прилог 9 – Основни елементи за преминување на товарот на докажување

Еден од најзначајните инструменти со кој би требало да се зајакне ефикасноста на антидискриминаторните судски одлуки е одредбата за промена на товарот на докажување. Sprema стандардните правила на процесното право, лицето кое треба во постапката да го докаже поволниот факт за себе, има и товар на докажување (*onus probandi*) што значи дека е должно со степен на извесност да го докаже фактот на кој се повикува. Ако нема доволно докази со кои ќе докаже определен решителен факт, судот ќе ги примени правилата за товарот на докажување, по правилото дека фактот кој не е докажан, не постои. На темелот на таквото утврдување може да дојде и до губење на парницата (*actore non probante, reus absolvitur*). Бидејќи во контекстот на заштита од дискриминација е исклучително тешко со сигурност да се докаже дека нееднаквоста во постапувањето е мотивирана од некој од недопуштените основи на дискриминацијата, во ЗСЗД се отстапува од стандардните услови за докажување на поединечни факти.

Така во член 38 ст.1 од ЗСЗД е уредено дека, ако странката во судска постапка тврди дека согласно со одредбите на овој закон и е повредено нејзиното право на еднакво постапување и должна да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на странката.

Според ст.2 е уредено дека, одредбата од ставот (1) на овој член не се применува во прекршочната и казнената постапка.

Оттука, странката (жртва на дискриминацијата) која се повикува на дискриминација:

- не е должна дискриминацијата да ја докажува со степен на сигурност
- доволно да стори за веројатно дека дискриминацијата се случила
- ако странката го исполни тој услов, спротивната странка (дискриминатор) е должна да докажува дека дискриминацијата не постои
- ако (дискриминаторот) не докаже со степен на сигурност дека дискриминацијата не постои исполнети се условите да се утврди дека правото на еднакво постапување е повредено.

Стандардот на веројатност кој е потребен да се докаже треба да се толкува во смисла на европските директиви како т.н. *prima facie* доказ. Со други зборови, она на што лицето кое се повикува на дискриминација (жртвата на дискриминација) мора да докаже е дека била дојдена до нејзино позиционирање во неповолна ситуација, т.е би било возможно дека до тоа дошло поради директна или индиректна дискриминација. Ако во постапката конклюдентно не се докаже дека позицирањето во неповолна ситуација е мотивирано од нешто друго, а не со недопустливи дискриминациски причини, во одлуката ќе треба да се појде од тоа дека дискриминацијата е докажана.

Правилото за промена на товарот на докажување е едно од ретките правила кое се применува во судските постапки, но не во сите. Ова правило се исклучува во неговата во прекршочната и казнената постапка. Причините за ова исклучување се однесуваат на заштитата на уставните права на обвинетиот каде е прифатено правилото за т.н. презумпција на невиност (*in dubio pro reo*). Примената на правилата за докажување на казнените постапки ги исклучуваат и европските директиви.

Заштитата на повредените или оспорени граѓански субјективни права се врши во граѓанска постапка.

- Граѓанска постапка е начин (метод) на постапување на судовите и другите надлежни органи, кои со учество на странките и другите учесници, преземаат низа заемно поврзани и последователни дејства.
- Основната цел е да се испита дали постојат претпоставки за давање на правна заштита на граѓанските субјективни права и дали таа е основано побарана.
- Парничната постапка претставува со закон уредено постапување на судот кон странките и другите учесници во постапката, кое е насочено со цел за остварување на заштита на повредените или загрозени субјективни права.
- Содржината на парничната постапка се состои од процесни дејства кои ги преземаат процесните субјекти, се разбира, во определен редослед, услови и во определена форма.
- Со Законот за парничната постапка се уредуваат правилата на постапката врз основа на кои судот расправа и одлучува во споровите за основните права и обврски на човекот и граѓанинот, за личните и семејните односи на граѓаните, како што се работните, трговските, имотните и другите граѓанско-правни спорови, ако со закон не е определено за некои од тие спорови да решава судот, според правилата на некоја друга постапка (член 1).
- Товарот на докажување претставува должност на определен процесен субјект да предложи докази со кои ќе се потврди вистинитоста на определено тврдење за правно-релевантни факти.
- На товарот на докажување му претходи товарот на тврдење што означува должност на определен процесен субјект пред судот да ги изнесе тврдењата за фактите на кои го заснова неговото барање или со кои ги побива наводите на спротивната страна.
- Преминувањето на товарот на докажување има карактер од процесно-правна природа. За пре-

минувањето на товарот на докажување во нашето национално законодавство во согласност со Директивата 2000/78/ЕС, изрично се предвидени одредби во закони кои регулираат определени специфични општествени односи.

- Така, на пример: ЗСЗД во членот 38 предвидува дека товарот на докажување преминува на спротивната страна по создавањето на *prima facie* случај на дискриминација, односно докажувањето дека немало дискриминација од тој момент па понатаму паѓа на товар на тужениот во постапката.
- Правото на преминување на товарот на докажување од тужителот на тужениот е потребно да се анализира во контекст на воспоставување на правна заштита во постапка по принципот на рамноправно постапување.
- Две главни причини поради кои правото на Европската унија го декларира преминувањето на товарот на докажување на тужениот:
 1. заштита на послабата страна на правниот однос и
 2. обезбедување на пристап до информации како израз на начелото на рамноправност на странките во постапката. Имено, оштетената страна од дискриминација, по правило, нема пристап на важни информации кои влијаат на докажувањето на повредата на правото на начелото на рамноправност на постапката

Преминувањето на товарот на докажување на тужениот, како процесен инструмент, со кој треба да се зголеми ефикасноста на антидискриминациската судска заштита, поминува низ неколку фази во постапката и тоа:

1. Поднесување на тужба

- Поднесувањето на тужба е парнично дејство кое се смета за преземено со предавањето на тужбата во судот, односно со пристигнувањето на тужбата во судот.
- Процесно-правното дејство од поднесувањето на тужба во судот се однесува и на: надлежноста на судот, вредноста на предметот на спорот и диспозицијата на странките.
- Според членот 205 став 1 од ЗПП секоја странка е должна да ги изнесе фактите и да предложи докази врз основа на кои го заснова своето барање или со кои ги побива наводите и доказите на спротивната страна.

2. Одговор на тужба

- Со членот 270 став 1 од ЗПП е утврдено дека во одговорот на тужбата, тужениот може да се изјасни за барањата и наводите од тужбата и да предложи докази со кои ги поткрепува тие наводи, а според ставот 2 ако тужениот го оспорува тужбеното барање, во одговорот на тужбата е должен да ги наведе фактите врз кои ги заснова своите наводи и доказите со кои се утврдуваат тие факти.
- Со одговорот на тужбата, тужениот е должен да ги приложи и исправите на кои се повикува, ако е можно тоа. Според тоа, треба да се појде од карактерот на ЗПП кој во основа го прифаќа расправното начело. Поради карактерот на односите, во врска со кои надлежниот суд донесува одлука, во основа се поаѓа од правилото дека товарот на докажување треба да биде на странките, односно дека тие на судот треба да му достават процесен материјал. Судот има задача само да дојде до сознание за вистината, фактичката состојба, врз која донесува соодветна одлука. Притоа, судот ги утврдува само фактите кои се спорни меѓу странките и тоа врз основа на предложените докази.
- Според ЗПП, судот одлучува во границите на барањата што се поставени во тужбата, странките се должни да ги изнесат сите факти со кои се утврдуваат тие факти, а кои факти ќе ги земе како доказани одлучува судот по свое уверување, врз основа на совесна и грижлива оценка на секој доказ посебно и на сите докази заедно, и врз основа на резултатите од целокупната постапка.

3. Докази и изведување на докази

- Со оглед на природата на предметот на тужбеното барање за заштита од настанатата дискриминација, доказни средства кои би можеле да се користат во постапката се:
 - исправи, доколку имаат содржина поврзана со дискриминацијата;
 - статистички податоци;
 - сведоци на дискриминациското постапување;
 - вештачење за материјалната и нематеријалната штета поради настанатата дискриминација
 - и по потреба сослушување на странките

БИБЛИОГРАФИЈА

Bayefsky A.F., *The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law*, 11 Human Rights Law Journal 1, 1990 година.

Годишен извештај на Комисијата за заштита од дискриминација за 2012 година, Комисијата за заштита од дискриминација, Скопје, 2013 година. Достапен на: <<http://www.kzd.mk>> [Пристапено на: 10 октомври 2014].

Гриќ А., Поточњак Ж., Родин С., Селанец Г., *Водич на Законот за спречување на дискриминација*, Уред за човечки права на Владата на РХ, Загреб, 2009 година

Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Official Journal L 180, од 19 јули 2000 година.

Закон за агенциите за привремени вработувања „Службен весник на Република Македонија“ бр. 49/2006, 102/2008, 145/2010, 136/2011, 13/2013 и 38/2014. Достапно на <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност „Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/2010, 88/2010, 51/2011, 11/2012, 80/2012, 114/2012, 39/2014, 44/2014 и 113/2014. Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 183/1997 од 24 декември 1997 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 4/1998, У. бр. 167/1997 од 24 февруари 1999 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/1999, У. бр. 154/2001 од 16 јануари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2002, У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007, У. бр. 84/2008 од 3 декември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 162/2008, У. бр. 103/2010 од 22 декември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и У. бр. 173/2010 од 22 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 86/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување „Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008. Достапно на <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за вработување и работа на странци „Службен весник на Република Македонија“ бр. 70/2007, 5/2009, 35/2010, 148/2011, 84/2012, 148/2013 и 38/2014. Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија У. бр. 2/2008 од 20 ноември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 152/2008 и У. бр. 230/2009 од 14 јули 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 98/2010. Достапно на <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за гранична контрола „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и 41/2014. Достапно на <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за доброволното капитално финансирано пензиско осигурување, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 07/2008, 124/2010, 71/2011 и 13/2013. Одлуки на Уставен суд на РМ: У. бр.117/2008 од 17 декември 2008 година и У. бр. 118/2008 од 10 септември 2008 година. Достапно на <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за еднакви можности на жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“, бр.06/2012. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за електронските комуникации, „Службен весник на Република Македонија, бр. 13/2005, 14/2007, 55/2007, 98/2008, 83/2010, 13/2012 и 59/2012“. Одлуки на Уставен суд на РМ: У.бр.180/2008 од 15.04.2009 година и У.бр.139/2010 од 15.12.2010 година. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Законот за заштита на децата, „Службен весник на Република Македонија“, бр.23/2013, 12/2014, 44/2014 и 144/2014. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за заштита на лични податоци, „Службен весник на Република Македонија“, бр.7/2005, 103/2008, 124/2010 и 135/2011. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за заштита на правата на пациентите, „Службен весник на РМ“, бр.82/2008, 12/2009 и 53/2011. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за заштита од вознемирување на работно место, „Службен весник на Република Македонија, бр.79/2013“. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Законот за земање и пресадување на делови од човечко тело заради лекување „Службен весник на

Република Македонија“ број 47/201, 136/2011, 91/2013, 164/2013, 27/2014 и 112/2014. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за здравствена заштита, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2013, 87/2013 и 43/2014. Одлуки на Уставниот суд: У.бр.28/2007 од 12.09.2007 објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.115/2007 и У.бр.42/2006 од 16.01.2008 објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 10/2008. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за извршување на санкциите „Службен весник на Република Македонија“ бр. 2/2006; 57/2010; 170/2013 и 43/2014. Одлуки на Уставниот суд У. бр. 9/2006 од 10 мај 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 65/2006 и У. бр. 146/2011 и У. бр. 179/2011 од 2 мај 2012 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 68/2012. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за јавното обвинителство „Службен весник на Република Македонија“ бр.150/2007 и 111/2008. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У.бр.124/2008 од 14 јануари 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.16/2009. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за контрола на државната помош, „Службен весник на Република Македонија“, бр.145/2010. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за медијација „Службен весник на Република Македонија“, бр.188/2013 Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за медиуми „Службен весник на Република Македонија“ бр. 184/2013 и 13/2014. Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за ментално здравје, „Службен Весник на Република Македонија“, бр.71/2006. Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за надзор на државна граница, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 88. Достапно на: <http://www.moh.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за основното образование „Службен весник на Република Македонија“ бр. 103/2008, 33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013, 41/2014, 116/2014 и 135/2014. Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 212/2008 од 01 април 2009 година објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 48/2009, У. бр. 202/2008 од 15 април 2009 година објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 53/2009, У. бр. 234/2008 од 24 јуни 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 82/2009 и У. бр. 226/2008 од 01 јули 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2009. Закон за учебници за основно и средно образование „Службен весник на Република Македонија“ бр. 98/2008. Достапно на: <http://www.mon.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за политичките партии „Службен весник на Република Македонија“ бр. 76/2004; 5/2007; 8/2007; 5/2008 и 23/2013. Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија У.бр. 12/2007 од 4 април 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 57/2007, У.бр. 15/2007 од 2 мај 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 60/2007 и У.бр. 23/2007 од 2 мај 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 60/2007. Достапно на: <http://www.mon.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за правда на децата, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 148 од 29.10.2013 година Достапно на: <http://www.mon.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за работни односи, „Службен весник на Република Македонија“, бр.62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 16/2010 (пречистен текст), 50/2010, 52/2010, 158/2010 (пречистен текст), 47/2011, 11/2012, 39/2012, 52/2012 (пречистен текст), 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013 и 113/2014. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер „Службен весник на Република Македонија“ број 13/2006, 86/2008 и 06/2010. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Законот за социјална заштита, „Службен весник на Република Македонија“, бр.79/2009, 36/2011, 51/2011, 166/2012 и 15/2013, 79/2013, 164/2013, 187/2013, 38/2014, 44/2014 и 116/2014. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У. бр. 165/2009 од 7 април 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 51/2010. Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на Република Македонија“, бр.50/2010, 44/2014. Достапно на: <http://www.mtsp.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за судовите „Службен 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, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.61/2008, У.бр.74/2008 од 10 септември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.118/2008, У.бр.124/2008 од 14 јануари 2009 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.16/2009 и У.бр.12/2011 од 29 февруари 2012 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.39/2012. Достапно на: <http://www.mon.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Закон за Царинската управа „Службен весник на Република Македонија“ бр.46/2004, 81/2005, 107/2007, 103/2008, 64/2009, 105/2009, 48/2010, 158/2010, 53/2011, 113/2012 и 43/2014. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија У. бр. 148/2009 од 21 април 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 67/2010. Достапно на: <http://www.mon.gov.mk> и <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Кривичниот законик, „Службен весник на РМ“, бр.37/1996, 80/1999, 4/2002, 43/2003, 19/2004, 60/2006, 73/2006, 139/2008, 114/2009 135/2011, 185/2011, 142/2012 и 166/2012. 55/2013, 82/2013, 14/2014, 27/2014, 28/2014, 41/2014, 115/2014, 132/2014 и 160/2014). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија: У. бр. 220/2000 од 30 мај 2001 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 48/2001; У. бр. 210/2001 од 6 февруари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 16/2002; У. бр. 206/2003 од 9 јуни 2004 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 40/2004 и У. бр. 228/2005 од 5 април 2006 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 50/2006. Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

Незировиќ Г., *Последица за заштитата од дискриминација*, достапно на: www.rs.cesst.gov.ba/index...o...дискриминација/. [Пристапено на: 15 септември 2014].

Петрушиќ Н., Бекер К., *Практикум за заштитата од дискриминација*, Партнери за демократски промени и Центар за алтернативно решавање на конфликти, Белград, 2012 година. Достапно на www.partners-serbia.org [Пристапено на: 15 септември 2014].

Попоска Ж., *Дискриминација врз основа на хендикей во меѓународното право за правата на човекои*, Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ – Скопје, Правен факултет „Јустинијан I“, 2012 година.

Попоска Ж., Михајловски З., Георгиевски А., *Водич за улогата на Комисијата за заштитата од дискриминација во судска постапка и преминување на товарот на докажување*, Академија за судии и јавни обвинители, ОБСЕ, 2013 година.

Уставот на Република Македонија, „Службен весник на РМ“, бр.52/1991, од 22 ноември 1991 година. Достапно на: <http://www.slvesnik.com.mk>. [Пристапено на: 15 август 2014].

