



Број: I-РП-1-60/14
Дана: 21.11.2014.
Нови Сад

На основу утврђеног чињеничног стања у поступку покренутом по притужби Б. П. Покрајински заштитник грађана - омбудсман, у складу са чланом 42 став 2 Покрајинске скупштинске одлуке о Покрајинском заштитнику грађана - омбудсману ("Службени лист АП Војводине" број 37/2014), Предшколској установи „Радосно детињство“ упућује

Мишљење

Предшколска установа „Радосно детињство“ је у поступку решавања вишка запослених поступила неправилно из разлога што у поступку није водила рачуна о запосленима који су одсутни са рада, пре свега о породиљама, а начин комуникације, објашњење поступка и акте није прилагодио положају у коме се ова категорија посебно заштићених запослених налази.

Установа је на прикривени начин претила запосленима и чинила дискриминацију заштићених група у поступку решавања вишка запослених.

Установа је поступак решавања вишка запослених спровела супротно правилима и противно основном циљу, а то је спровођење организационих промена и усклађивање броја запослених који одговара потребама, али, пре свега ефикасној реализацији основне делатности Установе.

Имајући у виду наведено Покрајински заштитник грађана упућује

Препоруку

ПУ „Радосно детињство“ треба да прилагоди поступак решавања вишка запослених прописима о раду и забрани дискриминације, отклони последице дискриминаторних аката, усклади донета акта и поступак оконча у складу са прописима и овом препоруком.

Потребно је да Установа посебно води рачуна о свим посебно заштићеним групама, а посебно о трудницама и породиљама, да установи начин комуникације са запосленима који су одсутни са рада и да за то одреди одговорну особу.

Приликом измене уговорених услова рада Установа ће доследно и у потпуности поштовати Закон о раду.

ПУ „Радосно детињство“ ће у року од 15 дана обавестити Покрајинског заштитника грађана - омбудсмана о мерама које је предузела, односно о начину на који ће спровести ову препоруку, која ће после уручења Предшколској установи „Радосно детињство“ у Новом Саду бити објављена на интернет страници Покрајинског омбудсмана.

Образложење

Покрајински заштитник грађана - омбудсман је, поводом притужбе Б. П. из Новог Сада покренуо поступак ради утврђивања постојања повреде права од стране ПУ „Радосно детињство“ током којег је затражено изјашњење Установе о наводима у притужби, достављено 30.10.2014. године.

У изјашњењу број 6058/01 од 30.10.2014. године Установе је објашњена процедура решавања вишка запослених и активности које су спровођене, разлози за одређене поступке и тумачење прописа. Међутим, изостало је објашњење разлога због којих је било неопходно користити и неформалне начине комуникације у случају Б. П. Такође, није достављен Програм решавања вишка запослених, а нису образложени ни критеријуми за одлучивање о запосленима који ће бити вишак, осим навођења да је основни критеријум дужина радног односа у Установи и ван ње. Такође, није објашњено на који начин је Установа у поступку решавања вишка запослених поштовала права трудница и породиља и на који начин је остварена комуникација са запосленима које/који су на породиљском одсуству и одсуству са рада ради неге детета.

Током поступка су уочене неправилности у раду ПУ „Радосно детињство“ те Покрајински заштитник грађана - омбудсман указује на неправилности и релевантне правне прописе.

I Многобројни међународни документи указују на потребу отклањања свих видова дискриминације жена и посебно на заштиту трудница и породиља приликом заснивања и трајања радног односа.

Понављамо да је Србија ратификовала Конвенцију Међународне организације рада број 183 о заштити материнства. Такође, Директива Европске уније о запосленим трудницама регулише да се после одсуства запослена/и мора вратити на истоветно радно место и регулише заштиту од отпуштања од почетка трудноће до истека породиљског одсуства.

Конвенција о уклањању свих облика дискриминације жена (CEDAW, 1979), између осталог, прописује да су државе чланице у обавези да се уздрже од сваког

поступка или праксе дискриминације жена и да обезбеде да јавни органи и институције поступају у складу са овом обавезом.

Конвенцијом о једнаким могућностима и једнаком третману радника и радница (1981): у циљу постизања стварне једнакости у могућностима и третману радника и радница морају се предузети све мере у складу са националним условима и могућностима како би се радницима са породичним обавезама омогућило остварење њиховог права на слободан избор запослења и како би се водило рачуна о њиховим потребама у односу на услове рада и запошљавања, као и у односу на социјалну сигурност.

Устав Републике Србије прописује да се женама, омладини и особама са инвалидитетом омогућује посебна заштита на раду и посебни услови рада, док је чланом 66. прописано да породица, мајка, самохрани родитељ и дете у Републици Србији уживају посебну заштиту, те да се мајци пружа посебна подршка и заштита пре и после порођаја. Уставом РС прописана је забрана дискриминације, непосредне или посредне, по било ком основу. Забрана дискриминације је детаљније регулисана Законом о забрани дискриминације.

II Законом о раду одређене су категорије запослених које су посебно заштићене приликом решавања вишка запослених. Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуство запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета. Иако је ПУ „Радосно детињство“ примењивала само два критеријума, односно наведене околности нису представљале критеријум, када се поступак спроводи на начин који није довољно детаљан нити одговара потребама запослених и послодавца (а у овом случају и корисника услуга) ипак може доћи до **посредне дискриминације**. Посредна дискриминација је забрањена, а постоји и када наизглед неутрална норма доводи у неравноправан положај одређену групу или појединца. Законом о забрани дискриминације је утврђено да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, као и да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.

III Као што је у одговору наведено, послодавац не може запосленој/запосленом да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, што представља и апсолутну забрану. Међутим, подносиатељка притужбе је навела да је 25.09.2014. године примила анекс уговора о раду којим се распоређује на радно место спремачице, док је ради однос у Установи засновала као стручна сарадница - педагошкиња.

Подсећамо да породиљи не може да престане радни однос док траје одсуство са рада ради неге детета и да запослена има могућност судске заштите и заштите

пред инспекцијским органима. Такође, отказ који је мотивисан породичним и брачним стањем је незаконит и противан основним принципима заштите људских права.

Разлози укључивања трудница и породиља у поступак решавања вишка запослених нису легитимни, јер не могу бити вођени претпоставком да ће запослене прихватити отпремнину и да ће им престати радни однос. Отпуштање трудница и породиља без обзира на формалне разлоге није у складу са прописима и представља грубо кршење људских права.

IV Када је реч о критеријумима које послодавац примењује приликом одабира запослених који ће бити вишак могу се разликовати критеријуми који се односе на процес рада и оне који се односе на друге околности запосленог (социјални критеријуми). Став стручњака је да би начин обављања послова, квалификације и радни учинак запосленог/запослене морали бити први критеријуми, док би социјални критеријуми морали да се примењују као супсидијарна мерила, а односила би се на дужину стажа код послодавца, број издржаваних лица у породици запосленог и њихова примања, године радног стажа, здравствено стање. Из изјашњења се види да је дужина радног односа у Установи и ван ње основни критеријум утврђен Колективним уговором, а као помоћни се примењује имовно стање. Дакле, није се водило рачуна о квалификацијама запослених што је било неопходно уколико послодавац жели да задржи најквалитетније особље.

V У изјашњењу је наведено да указивање запосленима на законску регулативу и последице одређених чињења и нечињења није недопуштено, али је погрешно обавештавање запослених и прикривена принуда **недопуштено**.

На основу навода из притужбе и изјашњења, доказа који су приложени, као и релевантних правних прописа у области заштите људских права, материнства и рада Покрајински заштитник грађана је заузео став изражен у мишљењу и препоруци.

**ЗАМЕНИЦА
ПОКРАЈИНСКОГ ОМБУДСМАНА**

Даница Тодоров