|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | БТ159/2023 |  |  |  |

 бр. 07-00-94/2023-02 датум: 19.5.2023. године

**МИШЉЕЊЕ**

*Мишљење је донето у поступку поводом притужбе AA коју је због дискриминације на основу старосног доба поднела против Дома здравља ББ. Током поступка утврђено је да су Правилником о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ..., који је донет ... 2022. године на седници Управног одбора Дома здравља ББ, прописани посебни услови на основу којих се врши избор кандидата за специјализације и то: године живота; године радног стажа; просечна оцена на факултету; дужина студирања; оцена из предмета и области за коју је кандидат конкурисао. Правилником је прописано да се на основу година живота може добити 15 бодова (до 30 година живота); 10 бодова (до 40 година живота); 5 бодова (до 50 година живота). Анализа критеријума је показала да су кандидати који имају више од 40 година бодовани мањим бројем бодова у односу на млађе кандидате, што може резултирати исходом да млађи кандидати са истим професионалним компетенцијама имају већи број бодова и буду на вишем месту на ранг листи само због година живота. Такође, анализом прописаних критеријума утврђено је да је критеријум који се односи на године животе кандидата, једини критеријум који није у вези са професионалним способностима, искуством, експертизом и успешности у раду кандидата. Прописивањем услова који се односи на различито бодовање у односу на године живота, кандидати који имају преко 40 година живота стављени су у неравноправан положај у односу на кандидате који имају мање од 40 година, јер ће без обзира на професионалне квалификације добити мањи број бодова на основу старосног доба. Имајући у виду циљ и последице које овакав начин бодовања производи, Повереник је мишљења да старосно доба није ни стварни ни одлучујући услов за упућивање на специјализацију, сагледавајући како природу и особености под којима се стиче специјалистички стаж, тако и услове под којима се он обавља. Повереник за заштиту равноправности дао је мишљење да је Дом здравља ББ повредио је одредбе члана 8. у вези са чланом 23. Закона о забрани дискриминације. Полазећи од тога да је у надлежности Дома здравља односно његових органа да донесе Правилник о стручном усавршавању запослених, Повереник је овој здравственој установи препоручио да предузме све неопходне мере како би Управни одбор Дома здравља ББ ускладио текст Правилника о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ са антидискриминационим прописима* *у погледу критеријума за упућивање на специјализацију који се односи на године живота кандидата и кандидаткиња, и да анонимизовано мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама Дома здравља ББ, као и да убудуће не крши законске прописе о забрани дискриминације.*

1. **ТОК ПОСТУПКА**
	1. Повереник за заштиту равноправности примио је 20. фебруара 2023. године притужбу АА коју је због дискриминације на основу старосног доба поднела против Дома здравља ББ. У притужби је, између осталог, навела:

- да су Правилником о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ..., усвојеном на седници Управног одбора ове здравствене установе, као један од критеријума за специјализацију прописане године живота;

- да је ... 2023. године расписан интерни оглас за упућивање на специјализацију, те да су применом наведеног критеријума, подноситељка притужбе, лекарка опште праксе овог дома здравља, и други кандидати и кандидаткиње старији од 30 година, дискриминисани на основу старосног доба;

- да су овим начином бодовања којим се, без оправданог разлога, већи број бодова даје млађим кандидатима, кандидати који имају преко 30 година живота стављени у неравноправан положај у односу на кандидате који имају мање од 30 година, јер ће без обзира на професионалне квалификације добити мањи број бодова на основу старосног доба;

- да чак и примена критеријума година радног стажа не може да успостави неку равнотежу, јер кандидати и кандидаткиње млађе од 30 година живота добију 15 бодова, а кандидати и кандидаткиње до 20 година стажа добију 10 бодова;

- да је подноситељка притужбе рођена 1980. године, а да је у овој здравственој установи запослена на радном месту лекарке опште праксе од 31. јула 2009. године.

**1.2.** Уз притужбу достављен је Правилник о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године.

**1.3.** Повереник за заштиту равноправности спровео је поступак у циљу утврђивања правно релевантних чињеница и околности, a у складу са чланом 37. став 1. Закона о забрани дискриминације[[1]](#footnote-1), па је у току поступка затражено изјашњење Дома здравља ББ о наводима и основаности притужбе.

**1.4.** У изјашњењу Дома здравља ББ од 15. марта 2023. године, између осталог, наведено је:

- да је Законом о здравственој заштити дефинисано да је здравствена установа у јавној својини у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације;

- да је чланом 17. Правилника о стручном усавршавању дефинисано да се здравствени радник и здравствени сарадник са високом школском спремом меже специјализовати уколико испуњава следеће услове: ако има завршен приправнички стаж; ако има положен стручни испит; ако је у Дому здравља засновао радни однос на неодређено време; ако има лиценцу;

- да се избор кандидата за специјализације врши на основу посебних услова утврђених правилником и то: године живота (макс. 15 бодова); године радног стажа (макс. 10 бодова); просечна оцена на факултету (макс. 15 бодова); дужина студирања (макс. 10 бодова); оцена из предмета у области за коју је кандидат конкурисао (макс. 10 бодова). Уколико два или више кандидата имају једнак број бодова, предност ће имати кандидат са мањим бројем година студирања. Уколико и у том случају два или више кандидата има једнак број бодова, предност ће имати кандидат који је остварио више бодова по критеријуму просечна оцена из предмета који се односи на област специјализације;

- да прописани критеријум године живота није одлучујући услов за упућивање на специјализацију, те да постоје и остали критеријуми;

- да систем бодовања није дискриминаторан јер су на овај начин млађи кандидати, који не могу да остваре висок број бодова по критеријуму који се односи на године стажа, изједначени са старијим колегама;

- да је занимљива чињеница да подноситељка притужбе није имала примедбе на текст правилника када је био окачен на огласној табли и на сајту дома здравља, па је тек у току трајања интерног конкурса за специјализације поднела притужбу на правилник;

- да подноситељка притужбе на све начине покушава да обустави интерни конкурс специјализација;

- да су интерним огласом расписане две специјализације и то из области педијатрије и интерне медицине. Рок за пријаве са доказима о испуњавању услова за специјализацију био је до ... 2023. године;

- да је Стручни савет дома здравља ... 2023. године одржао седницу и прегледом документације утврдио да су се за област интерне медиоцине конкурисале др ВВ, која је имала укупно 48 бодова (године живота: 15 бодова; године радног стажа: 5 бодова; просечна оцена на факултету: 10 бодова; дужина студирања: 10 бодова; оцена из предмета из области за коју је кандидат конкурисао: 8 бодова) и др АА, која је имала укупно 30 бодова (године живота: 5 бодова; године радног стажа: 10 бодова; просечна оцена на факултету: 5 бодова; дужина студирања: 4 бода; оцена из предмета из области за коју је кандидат конкурисао: 6 бодова);

- да би, искључивањем критеријума – године живота у Правилнику о стручном усавршавању, др ВВ имала 33 бода, а др АА 25 бодова;

- да је Правилник о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године и даље на снази.

**1.5.** Уз изјашњење достављен је интерни оглас за упућивање на специјализацију бр. ... од .... 2023. године и извод из Правилника о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године.

**2. ЧИЊЕНИЧНО СТАЊЕ**

**2.1.** Увидом у Правилник о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ..., који је донет ... 2022. године на седници Управног одбора Дома здравља ББ, утврђено је да су одредбом члана 22. прописани посебни услови на основу којих се врши избор кандидата за специјализације и то: године живота; године радног стажа; просечна оцена на факултету; дужина студирања; оцена из предмета и области за коју је кандидат конкурисао. Правилником је прописано да се на основу година живота може добити 15 бодова (до 30 година живота); 10 бодова (до 40 година живота); 5 бодова (до 50 година живота).

**2.2.** У интерном огласу за упућивање на специјализацију из области педијатрије и интерне медицине бр. ... од ... 2023. године наведено је да ће се критеријуми за утврђивање права првенства стицања специјализације и оцењивање кандидата извршити у складу са Правилником о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године.

**3. МОТИВИ И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ МИШЉЕЊА**

Повереник за заштиту равноправности, приликом одлучивања у овом предмету, имао је у виду наводе садржане у притужби и изјашњењу, као и релевантне правне прописе у области заштите од дискриминације.

Правни оквир

**3.1.** Повереник за заштиту равноправности је установљен Законом о забрани дискриминације[[2]](#footnote-2) као самосталан државни орган, независан у обављању послова утврђених законом. Одредбама члана 33. Закона о забрани дискриминације прописана је надлежност Повереника за заштиту равноправности. Једна од основних надлежности је да поступа по притужбама због дискриминације, даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере у складу са чланом 40. овог закона.

**3.2.** Устав Републике Србије[[3]](#footnote-3) у члану 21. забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

**3.3.** Конвенција Међународне организације рада бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања[[4]](#footnote-4), у члану 1. став 1 тачка а дефинише дискриминацију као свако прављење разлике, искључење или давање првенства заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, који иду за тим да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања. Ставом 3 истог члана конвенције наведено је да за примену ове конвенције, речи упошљавање и занимање подразумевају приступ стручном оспособљавању, приступ запошљавању и разним занимањима, као и услове запослења.

**3.4.** Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације[[5]](#footnote-5), којим је дискриминација дефинисана као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Одредбама чл. 15 – 27а. Закона о забрани дискриминације прописани су посебни случајеви дискриминације, па је тако чланом 16. став 1 забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Поред осталог, одредбом члана 23. прописано је да је забрањено дискриминисати лица на основу старосног доба. Старији имају право на достојанствене услове живота без дискриминације, а посебно, право на једнак приступ и заштиту од занемаривања и узнемиравања у коришћењу здравствених и других јавних услуга. Различито поступање на основу старосног доба не сматра се дискриминацијом уколико је објективно и разумно оправдано легитимним циљем, а посебно легитимно утврђеном политиком запошљавања, циљевима тржишта рада, додатног образовања и обуке, односно стручног усавршавања, и ако су начини остваривања тог циља примерени и нужни, као што су: 1) постављање посебних услова за запошљавање, обављање послова и додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање, укључујући и услове у погледу зараде и престанка радног односа, за омладину, старије и лица која имају обавезу издржавања или старања, а са циљем подстицања њиховог укључивања на тржиште рада или обезбеђивања њихове заштите; 2) одређивање минималних услова у погледу старосног доба, радног искуства или година службе за приступ запошљавању или обезбеђивању одређених предности у вези са запошљавањем; 3) одређивање највише старосне границе за попуњавање радних места, која се заснива на захтевима везаним за додатно образовање, односно стручно оспособљавање и усавршавање за одређено радно место или на потреби за разумном дужином радног стажа пре испуњавања услова за остварење права на пензију. С обзиром на околности конкретног случаја, за његово разматрање релевантна је одредба члана 8. којом је прописано да повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Према Закону о забрани дискриминације, непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

**3.5.** Закон о раду[[6]](#footnote-6) забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.[[7]](#footnote-7) Одредбама члана 20. овог закона дискриминација је забрањена, између осталог, и у односу оспособљавање, усавршавање и напредовање на послу.

**3.6.** Одредбом члана 174. Закона о здравственој заштити[[8]](#footnote-8) прописано је да здравствени радник са завршеним интегрисаним академским студијама здравствене струке, који је засновао радни однос на неодређено време са здравственом установом, односно приватном праксом, може се стручно усавршавати - специјализирати, под условом да је завршио приправнички стаж и положио стручни испит. Здравствени сарадник са завршеним академским студијама, који је засновао радни однос на неодређено време са здравственом установом, може се стручно усавршавати - специјализирати, у складу са законом. Здравствени радник, специјалиста одређене гране медицине, може се, после завршене специјализације, усавршавати и у ужој специјалности. Одредбом члана 175. став 3. овог закона утврђено је да је здравствена установа у јавној својини у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације. Према одредбама члана 25. став 1. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе[[9]](#footnote-9), послодавац је дужан да здравственом раднику и здравственом сараднику обезбеди стручно усавршавање које подразумева стицање знања и вештина, а које обухвата: 1) специјализације и уже специјализације, континуирану едукацију и друге облике стручног усавршавања здравствених радника; 2) специјализације здравствених сарадника. Здравствена установа у обавези је да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације.[[10]](#footnote-10)

Анализа навода из притужбе и изјашњења с аспекта антидискриминационих прописа

**3.7.** Имајући у виду предмет ове притужбе, потребно је утврдити да ли је Дом здравља ББ, прописивањем и применом критеријума на основу којих се врши избор кандидата за специјализације у Правилнику о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године, повредио одредбе Закона о забрани дискриминације на основу старосног доба као личног својства. Због тога је било потребно размотрити да ли су подноситељки притужбе ускраћена права која се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, те да ли је различито бодовање кандидата у односу на њихове године живота приликом упућивања на специјализацију објективно оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

**3.8.** Неспорно је да је Дом здравља ББ ... 2023. године објавио интерни оглас за упућивање на специјализацију из области педијатрије и интерне медицине бр. ... На основу достављених доказа, утврђено је да су Правилником о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године прописани критеријуми на основу којих се врши избор кандидата за специјализације. Као један од критеријума приликом вредновања кандидатапрописане су године живота, и то тако што се кандидат старости до 30 година живота вреднује са 15 бодова, кандидат старости до 40 година живота вреднује са 10 бодова, а кандидат старости до 50 година живота вреднује са 5 бодова.

**3.9.** Очигледно је да је прописивање година живота као критеријума за специјализацију и утврђивање начина бодовања којим кандидати до 30 година живота добијају 15 бодова, кандидати од 40 година живота 10 бодова, а кандидати до 50 година живота 5 бодова, доводи до смањења броја бодова сразмерно годинама живота, односно, старији кандидати добијају мање бодова. То значи да је оваквим начином бодовања, кандидатима који имају преко 40 година живота ускраћена могућност да под једнаким условима, у поступку избора за специјализацију, буду вреднована њихова стручна знања и професионалне компетенције. С обзиром на утврђено чињенично стање, потребно је испитати да ли је постављање критеријума и одређивање начина бодовања који се односи на године живота кандидата, у супротности са императивним прописима којима је дискриминација забрањена и који су обавезујући за све. Да би се утврдило да ли је прописивањем критеријума и утврђивањем начина бодовања који се односи на године живота кандидата Дом здравља ББ нарушио једнаке могућности за упућивање на специјализацију, потребно је испитати да ли се прописивање овог критеријума, може сматрати допуштеним и оправданим.

**3.10.** Неспорно је да је Дом здравља ББ као и све друге здравствене установе, у обавези да распише интерни конкурс за одобравање специјализација и ужих специјализација, као и критеријуме на основу којих ће кандидати бити вредновани у ситуацији када се више кандидата пријави на интерни конкурс за одобравање одређене специјализације, односно уже специјализације. У складу с тим, Дом здравља ББ као послодавац, има право да издваја средства за различите облике усавршавања запослених, да утврђује критеријуме за усавршавање и да у складу са тим критеријумима врши избор кандидата. То право се ни на који начин не доводи у питање. Сагледавајући изнете чињенице, може се констатовати да је циљ одређивања критеријума за упућивање на специјализације и уже специјализације, допуштен и оправдан.

**3.11.** Имајући у виду оправдани и допуштени циљ одређивања критеријума за упућивање на специјализације, потребно је испитати да ли су прописани критеријуми и начин на који се ти критеријуми бодују, допуштени и оправдани. Анализа критеријума је показала да су кандидати који имају више од 40 година бодовани са мањим бројем бодова у односу на млађе кандидате, што може резултирати исходом да млађи кандидати са истим професионалним компетенцијама имају већи број бодова и буду на вишем месту на ранг листи само због година живота. Такође, анализом прописаних критеријума утврђено је да је критеријум који се односи на године животе кандидата, једини критеријум који није у вези са професионалним способностима, искуством, експертизом и успешности у раду кандидата.

**3.12.** На основу навода из изјашњења може се закључити да је разлог за прописивање критеријума који се односи на године живота кандидата, жеља да се млађи кандидати, који не могу да остваре висок број бодова по критеријуму који се односи на године стажа, изједначени са старијим колегама. У односу на ове наводе, Повереник за заштиту равноправности указује да постоји јасна разлика између критеријума који се односи на године радног стажа, који има одређене везе са стручношћу и претпоставком да кроз те године стажа особа стиче одређено практично искуство у обављању неких послова и критеријума који се односи на година животе, који никако не може бити у вези са нечијом експертизом и знањем. Повереник напомиње и да је очигледно да године живота значајније учествују у укупном бодовању јер носе укупно 15 бодова, за разлику од година радног стажа које носе 10 бодова, те је у том смислу јасно да су године живота истакнуте као доминантнији критеријум од критеријума година стажа, чиме се фаворизују млађи кандидати. Повереник је имао у виду и околност да би у конкретном случају, чак и без примене наведеног критеријума који фаворизује млађе запослене у односу на старије, исход конкретног конкурса био исти. Међутим, дискриминација представља стављање у неповољнији положај без обзира на то да ли је критеријум - године живота као такав, имао кључни утицај на коначну одлуку. Односно, без обзира да ли би у конкретном случају довело до другачијег исхода, егзистирање критеријума заснованих на старосној доби доводе старије запослене у неповољнији положај и јасно је да би у некој ситуацији, чак и ако то није ова конкретна, могли да имају кључни утицај на коначан исход конкурса. Дакле, прописивањем оваквог критеријума, подноситељка притужбе стављена је у неповољнији положај без обзира на то што наведено није имало кључан утицај на коначну одлуку.

**3.13**. Повереник за заштиту равноправности напомиње да је чланом 16. став 3. Закона о забрани дискриминације прописано да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Слична одредба је садржана и у члану 22. став 1. Закона о раду којом је прописано да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Стога је потребно испитати да ли у конкретном случају године живота кандидата представљају стварни и одлучујући услов, имајући у виду природу и особеност овог стручног усавршавања, као и да ли је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Специјализација и ужа специјализација дефинисана је као стицање знања и вештина здравствених радника и здравствених сарадника[[11]](#footnote-11), те се може констатовати да је сврха специјализације управо стицање нових знања и савладавање конкретних вештина из одређене гране медицине. Повереник за заштиту равноправности указује да за стицање специјалистичког стажа из медицине, као и за друге видове стручног усавршавања, није од одлучујућег значаја старосно доба кандидата или запослене особе. Наиме, специјалистички стаж једнако стручно и адекватно могу да започну и заврше особе било ког старосног доба, уколико испуњавају остале услове који се односе на образовање и радно искуство. У вези са тим, Повереник констатује да Устав Републике Србије и релевантни законски прописи забрањују прављење разлике или неједнако поступање приликом прописивања услова за запошљавање и избор кандидата и кандидаткиња за обављање одређеног посла на основу њихових личних својстава, између осталих и старосног доба, тако да се изузеци од овог правила морају веома рестриктивно тумачити и прихватати као оправдани само у ситуацијама када је старосно доба стварни и одлучујући фактор за могућност, односно, немогућност обављања одређеног посла, имајући у виду његову природу и особености.

**3.14.** Прописивање година живота као критеријума за специјализацију и утврђивање оваквог начина бодовања доводи до смањења броја бодова сразмерно годинама живота, односно, старији кандидати добијају мање бодова. Такве одредбе нису само демотивишуће за здравствене раднике, будући да су свесни да су протеком сваке године рада, њихове шансе за добијање специјализације све мање, већ су истовремено и дискриминаторне, имајући у виду да им је (у конкретном случају, кандидатима који имају преко 40 година живота) ускраћена могућност да под једнаким условима, у поступку избора за специјализацију, буду вреднована њихова стручна знања и професионалне компетенције. Одређивањем начина бодовања којим се, без оправданог разлога, већи број бодова даје млађим кандидатима, кандидати који имају преко 40 година живота стављени су у неравноправан положај у односу на кандидате који имају мање од 40 година, јер ће без обзира на професионалне квалификације добити мањи број бодова на основу старосног доба. Имајући у виду циљ и последице које овакав начин бодовања критеријума производи, Повереник је мишљења да старосно доба није ни стварни ни одлучујући услов за упућивање на специјализацију, сагледавајући како природу и особености под којима се стиче специјалистички стаж, тако и услове под којима се он обавља. Анализа је показала да прописивање критеријума који се односи на године живота кандидата и начин бодовања овог критеријума, није било оправдано ни с аспекта сврхе, ни с аспекта последица које је изазвало.

**3.15.** Повереник за заштиту равноправности подсећа и на чињеницу да здравствени радник може да упише специјализацију под условом да је запослен у здравственој установи и ако му здравствена установа одобри специјализацију, уз сагласност Министарства здравља. С обзиром на специфичност овог вида усавршавања, односно, немогућност да се специјалистички стаж оствари самостално и независно од здравствене установе, као што је то случај са мастер или докторским студијама, здравствена установа при прописивању критеријума мора обратити посебну пажњу како би се свим кандидатима и кандидаткињама омогућило да на једнакој основи буду вредновани. Потребно је напоменути и да је одредбом члана 175. ст. 6. и 7. Закона о здравственој заштити, прописано да је здравствени радник дужан да закључи уговор са здравственом установом о правима, обавезама и одговорностима у вези са специјализацијом односно и ужом специјализацијом, а дужан је да у здравственој установи проведе у радном односу двоструко дужи период од периода трајања специјализације, односно уже специјализације. Имајући у виду да је самим законом прописано да се уговором регулишу међусобна права и обавезе здравственог радника и здравствене установе, уз обавезу здравственог радника да у здравственој установи проведе у радном односу двоструко дужи период од периода трајања специјализације, Повереник за заштиту равноправности указује да ове одредбе пружају довољне гаранције здравственој установи да ће имати користи од улагања у здравственог радника коме одобри специјализацију, без обзира на његове/њене године живота. Евентуално ограничење које се односи на старосно доба могло би имати оправдање у случајевима ако би здравствени радник који конкурише за специјализацију стекао услов за старосну пензију пре протека времена које је дужан да проведе у радном односу након специјализације, иако би и у том случају било потребно анализирати оправданост и нужност таквог ограничења, имајући у виду чињеницу да се уговором може прописати обавеза накнаде трошкова специјализације и накнаде штете, уколико здравствени радник не испуни своје законом прописане дужности.

**3.16.** Повереник овом приликом констатује да су на основу притужби грађана пред овим органом вођени поступци на основу којих је утврђено да поједине здравствене установе у Републици Србији у својим правилницима о стручном усавршавању као критеријуме за одабир кандидата прописују, између осталог, године живота кандидата и кандидаткиња и то тако да се број бодова смањује пропорционално годинама живота кандидата. На пример, у току поступка утврђено је да је Правилником о изменама и допунама Правилника о стручном усавршавању запослених једне опште болнице прописано да кандидати до 30 година живота добијају 15 бодова, кандидати од 30 до 33 године живота 10 бодова, кандидати од 33 до 36 година живота пет бодова и кандидати који имају преко 36 година живота добијају један бод. Због тога је повереница за заштиту равноправности у децембру 2016. године здравственим установама у Републици Србији препоручила да у својим правилницима о стручном усавршавању не прописују критеријум за упућивање на специјализацију који се односи на године живота кандидата и кандидаткиње, као и да тај критеријум уклоне уколико је већ прописан. У препоруци је указано да за стицање специјалистичког стажа из медицине или стоматологије, као и за друге видове стручног усавршавања, није од одлучујућег значаја старосно доба кандидата, јер специјалистички стаж једнако стручно и адекватно могу да започну и заврше особе било ког старосног доба, уколико испуњавају остале услове који се односе на образовање и радно искуство.

**3.17.** Повереник за заштиту равноправности констатује да Дом здравља ББ има пуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица које ће упутити на специјализацију, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности. Дом здравља ББ треба да води рачуна да не поставља услове за упућивање на специјализацију који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, а који нису стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља.

**4. МИШЉЕЊЕ**

Прописивањем критеријума у Правилнику о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године, који се односи на године живота кандидата за специјализацију, Дом здравља ББ повредио је одредбе члана 8. у вези са чланом 23. Закона о забрани дискриминације.

**5. ПРЕПОРУКА**

Повереник за заштиту равноправности препоручује Дому здравља ББ да:

**5.1.** Предузме све неопходне мере како би Управни одбор Дома здравља ББ ускладио текст Правилника о стручном усавршавању запослених у Дому здравља ББ бр. ... од ... 2022. године са антидискриминационим прописима у погледу критеријума за упућивање на специјализацију који се односи на године живота кандидата и кандидаткиња.

**5.2.** Анонимизовано мишљење и препоруку Повереника за заштиту равноправности објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама Дома здравља ББ у року од 15 дана од дана пријема мишљења са препоруком. Потребно је да мишљење и препорука буду истакнути најмање 8 дана на огласној табли или другом видном месту у просторијама Дома здравља ББ.

**5.3.** Убудуће не крши законске прописе о забрани дискриминације.

Потребно је да Дом здравља ББ обавести Повереника за заштиту равноправности о спровођењу ове препоруке, у року од 30 дана од дана пријема мишљења са препоруком.

Сагласно члану 40. Закона о забрани дискриминације, уколико Дом здравља ББ не поступи по препоруци у року од 30 дана, биће донето решење о изрицању мере опомене, против којег није допуштена жалба, а за случај да ово решење не спроведе, Повереник за заштиту равноправности може о томе обавестити јавност преко средстава јавног информисања и на други погодан начин.

Против овог мишљења са препоруком није допуштена жалба нити било које друго правно средство, јер се њиме не одлучује о правима и обавезама правних субјеката.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

1. „Сл. гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21 [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/09 и 52/21), члан 1. став 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/06) [↑](#footnote-ref-3)
4. „Службени лист ФНРЈ“- Међународни уговори и други споразуми, број 3/61 [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон о забрани дискриминације, („Сл. гласник РС“, број 22/09 и 24/21), члан 2. став 1. тачка 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење [↑](#footnote-ref-6)
7. Закон о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члан 18. [↑](#footnote-ref-7)
8. „Службени гласник РС”, бр. 25/19 [↑](#footnote-ref-8)
9. „Службени гласник РС”, бр. 96/2019 и 58/2020 - Анекс I [↑](#footnote-ref-9)
10. Посебни колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 96/2019 и 58/2020 - Анекс I), члан 27. став 6. [↑](#footnote-ref-10)
11. Закон о здравственој заштити, члан 170. [↑](#footnote-ref-11)