

Архивски бр. 08-185/19
Дата: 21-07-2023

Постапувајќи по претставката за заштита од дискриминација бр. 08-185/1 од 21.02.2023 година, поднесена од [REDACTED] од Куманово против [REDACTED] – Скопје за извршена дискриминација по основ на пол-право на остварување работен однос за време на бременост во областа работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација огласно член 21 став 1 точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РСМ бр.258/20) на 18.07.2023 година го донесе следново

МИСЛЕЊЕ

Се утврдува интерсекциска дискриминација како потешок обик на дискриминација по основ на пол, род и бременост извршена од страна на [REDACTED] Скопје кон [REDACTED] од Куманово во областа работа и работни односи.

Образложение

На 21.02.2023 година, преку електронски пат е доставена претставка за заштита од дискриминација заведена под бр.08-185/1 од страна на [REDACTED] од Куманово против [REDACTED] – Скопје за извршена дискриминација по основ на пол-право на остварување работен однос за време на бременост во областа работа и работни односи. Согласно член 24 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РСМ брр.258/20), на 21.02.2023 година, Комисијата до подносителката испрати Барање за доуредување на претставката и бланко-формулар за допрецизирање на неопходните елементи што треба да ги содржи претставката, бр. 08-185/2.

На 23.02.2023 година до Комисијата испратен е допис и пополнет формулар-претставка, уредно пополнет од страна на подносителката и архивиран под бр.08-185/3, во кој наведува дека претставката ја поднесува поради непродолжување на договорот за вработување од страна на работодавачот – [REDACTED] Скопје по сознанието дека подносителката останала бремена, а истата одлука ѝ била соопштена два дена пред истекот на договорот, без објаснувања зошто не се продолжува. Во отсуство на наведени причини и претходни назнаки, основано се сомневам дека бременота е причина за носење одлука за непродолжување на Договорот, наведува подносителката на претставката.

Таа детално ги објаснува настаните околу непродолжувањето на работниот договор, од почетокот на работниот ангажман до донесувањето на одлука за непродолжување на работниот однос од страна на работодавачот. Како документација доставува фото-приказ од

страницата на АВРМ на кој се гледа образец М1М2 од престанокот на нејзиниот работен однос по основ на истек на договор за работа на определено време на 18.02.2023, како датум на престанок на социјалното осигурување (вработувањето), како и фотоприказ на Вибер-комуникација меѓу неа и профил под име [REDACTED] и меѓу неа и профил под име [REDACTED]. Исто така, таа наведува дека на 20.02.2023 година се обратила до Државен инспекторат за труд преку здружението [REDACTED].

На 07.03.2023 година, подносителката [REDACTED] повторно до Комисијата доставува формулар-претставка, архивирана под бр. 08-185/4, каде ја наведува својата нова адреса на живеење, а како дискриминаторска основа наведува здравствена состојба-бременост во областа работа и работни односи, а дополнително информира дека на 20.02.2023 остварила средба со министерката за труд и социјална политика и со директорката на Инспекторатот, кои ја посветувале да понесе претставка до КСЗД како надлежна за случајот. Таа допрецизираше дека со известувањето дека нема да ѝ биде продлжен договорот во попладневните часови во петок, на 17.02.2023 година од страна на компанијата, смета дека работодавачот постапил нечесно кон нејзината состојба затоа што ја информирал многу доцна, кога немала услови да бара нова работа, со што го ставил под ризик нејзиното право да користи платено породилно отсуство на кое имала законско право бидејќи немала прекин во работниот стаж во последните 2 години.

Согласно ставот 7 од членот 24 од Законот, на 10.03.2023 година, Комисијата до [REDACTED] достави Барање за произјаснување по наводите содржани во претставката, арх.бр. 08-185/5, во кое согласно член 26 од Законот, го префрли товарот на докажување на нивна страна.

На 16.03.2023 година, во архивата на Комисијата архивиран е допис од страна на [REDACTED] Скопје под бр. 08-185/6, во кој бараат Комисијата да им достави документ со наводи од претставката, затоа што од добиениот допис не можеле да најдат документ – опис на настанот и целокупната документација, а да би можеле да дадат писмено произјаснување.

На 23.03.2023 година, со допис бр. 08-185/7, Комисијата ја испраќа целата документација содржана во дописите бр. 08-185 /3 и 4, и задава рок од 15 дена за произјаснување од нивна страна.

На 10.04.2023 година, во архивата на Комисијата пристигна Произнесување по претставката од страна на [REDACTED] бр.08-185/8, во кое наведуваат дека подносителката била ангажирана од нивна страна со договор за вработување на определено време, почнувајќи од 19.12.2022 година до 18.02.2023 на работно место- Продавач во продавница [REDACTED]. Тие тврдат дека неколку дена пред истекот на важноста на договорот за вработување ѝ понудиле на подносителката (иако немале таква обврска) да работи како продавач во продавница [REDACTED] а која понуда беше категорично одбиена од нејзина страна.

Тие наведуваат дека договорот за вработување престанал да важи поради итек на времето за кое бил склучен, бидејќи истиот бил склучен на определено време, за кое и подносителката била известена и свесна за неговото значење.

Дополнително, тие известуваат дека по барање на здружението [REDACTED], Државниот инспекторат за труд на 24.02.2023 година извршил вонредна контрола во

простприите на [REDACTED] Скопје, по што бил изготвен Записник за извршен инспекциски надзор, ИП1 бр. 09-319, во кој детално биле констатирани наводите за утврдената фактичка состојба при што било констатирано дека НЕ БИЛЕ УТВРДЕНИ НИКАКВИ НЕПРАВИЛНОСТИ ВО РАБОТЕЊЕТО НА СУБЈЕКТОТ НА НАДЗОР, ПА ЈА ЗАПРЕЛЕ ПОСТАПКАТА. Во дописот доставена е и копија од овој Записник.

Врз основа на горенаведеното, тие заклучуваат дека видно Записникот, ДИТ утврдил дека не била направена никаква повреда на Законот за работни односи на штета на подносителката и никаква дискриминација од нивна страна, потенцирајќи дека ја вработиле пред новогодишните и божиќните празници кога очекувале зголемен обем на работа. Тие посочуваат: *излеговме во пресрет во најголема можна мера со тоа што пред истек на важноста на договорот и понудивме да работи во друга продавница каде што тогаш компанијата имаше потреба.*

На 19.04.2023 година, по електронски пат, подносителката достави до Комисијата дополнување на претставката по основ на бременост, мајчинство и породување, заверена под бр.08-185/9 во која, меѓудругото наведува дека чувствува обврска да упати на неколку дополнителни околности кои се случиле во меѓувреме и посочи дека како новинар со своја авторска емисија во [REDACTED] изработила документарна сторија во која ги испитала наводите за [REDACTED] и за други случаи во кои против оваа компанија се воделе постапки за дискриминација, со што сакала да упати дека не клеветела и не навредувала и дека немала никаков интерес да го прави тоа. Таа достави и линк од оваа емисија, поставена на YouTube-каналот <https://www.youtube.com/watch?v=RqefCboceeY>.

Согласно член 29 и член 30 од Законот, Комисијата ја повика подносителката да даде изјава во своите простории на 24.04.2023 година, за што е направен Записник бр.08-185/10 кој е составен дел од овој предмет. Во истиот, на барање на Комисијата, подносителката изјави дека одлуката за непродолжување на договорот за работа усно ѝ била соопштена од страна на раководителката на прродавница [REDACTED] на 17.02.2023 година во 12.40 ч, петок, ден пред истекот на договорот на 18.02.2023 година. Таа децидно потврди дека воопшто не ѝ била понудена работа во продавницата [REDACTED] туку на колешката [REDACTED] но таа одбила заради оддалеченоста од местото на живеење. Подносителката немаше сознание дали во истиот период биле продолжени договорите за работа на други вработени, но знаеше дека им биле продолжени договорите на двете колешки од продавницата во [REDACTED]. На 27.04.2023 година, во архивата на Комисијата беше примен нов допис од подносителката, бр.08-185/11, во кој меѓудругото посочува дека: *сите вработени во компанијата потпишувале договори на определено време, а повеќето од нив на 1 месец (истото работно место) но само мене не ми е продолжен договорот по истекот. Во документот кој на домашна адреса ми го доставија на 27.02.2023, беше архивиран со интерен датум 17.02., а испратен на домашна адреса на 24.02.2023 (откако јас веќе преземам правни лекови за утврдување дискриминација) стоеше дека причина за одлука за ПРЕКИНУВАЊЕ на важење на договор на определено време (тка тои во документот) е истек на важноста на оговорот на определено време. На оваа одлука не стои одлука за непродолжување на договорите, туку ПРЕКИНУВАЊЕ на договор на неопределено време што мислам дека е важна разлика во формулацијата и е опфатена со член 6 став 7 од ЗРО. Во прилог на документацијава, подносителката доставува документ (со*

нечитлив архивски број) насловен како ОДЛУКА ЗА ПРЕСТАНОК НА ВАЖЕЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ (а не како одлука за непродолжување на договор за вработување на определено време.

На 27.04.2023 година, согласно член 29 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата преку електронски пат ја извести компанијата [REDACTED] дека на 03.05.2023 година во 11 часот ќе изврши увид во документацијата во нивните простории, бр. 08-185/12.

Увидот беше извршен во договореното време за шт е сочинет Записник бр. 08-185/14 од 04.05.2023 и истиот е составен дел од документацијата во предметот. На увидот освен генералниот директор [REDACTED] по барањето на Комисијата присуствуваа и [REDACTED] шеф на продавница [REDACTED] вработените [REDACTED] и ополномоштен адвокат [REDACTED]. Присутните одговорија на сите прашања поставени од известителката за предметот Бендевска, но како клучни се издвојуваат неколку сознанија: на местото на [REDACTED] во продавницата во [REDACTED] не било вработено ново лице иако работното време изнесува 82 часа неделно, а потребата од вработен се решавала со ротација на вработените и со прекувремени часови на другите две вработени во продавницата. На прашањето дали имале забелешки на работењето на [REDACTED], раководителката [REDACTED] одговори потврдно, односно подносителката често добивала опомена поради непотпшување во книгата за присуство но и поради често барање за промена на смените затоа што [REDACTED] била новинар и снимала емисии. Таа одговори дека и покрај забелешките за нејзиното работење, сепак на 19.01.2023 договорот ѝ бил продолжен заради зголемен обем на работа околу новогодишните празници. На прашањето дали на почетокот на февруари [REDACTED] ѝ соопштила деека е бремена, таа прецизираше дека тоа се случило на средина на јануари, по празниците, а таа по 10-тина дена ја известила за тоа [REDACTED] телефонски (забелешка на Комисијата: според овој исказ на [REDACTED] сознанието за бременоста раководните лица ја добиле на крајот од месец јануари 2023, по продолжувањето на договорот на подносителката на 19.01.2023). [REDACTED] потврди дека не постојат писмени забелешки и опомена за работата на [REDACTED]. Таа ја потврди и вибер-комуникацијата што ја достави подносителката како вистинита и изјави дека лично таа ѝ понудила нова работа во продавницата во [REDACTED] на [REDACTED] усно, за што не постои писмен доказ. На прашањето дали е намален обемот на работа на компанијата, директорот [REDACTED] одговори потврдно и ја соопши намерата да ја затворат продавницата во [REDACTED] поради нерентабилност, за што достави документ – Известување за раскин на договор за закуп на деловен простор до [REDACTED] ДОО Скопје од 12.04.2023, со отказан рок од 6 месеци. (забелешка на Комисијата: Известувањето е пратено по оваа поднесена претставка за заштита од дискриминација). Директорот изјави дека работното место на [REDACTED] не е укинато, затоа што во актот за систематизација имале предвидено една работна позиција со опис – продавач, со моментално 60 извршители. Тој изјави дека нема контакти со вработените, не ја познавал лично подносителката и не знаел дека е бремена. Тој потврди дека причината за непродолжувањето на договорот за работа со [REDACTED] била во нејзиното неприфаќање да работи во [REDACTED] односно, дека уште во декември бил известен дека долголку ја преместат во друга продавница [REDACTED] нема да прифати и ќе даде отказ, но за тоа не постојат писмени документи. Известителката побара

податок за бројот на продолжени договори за вработување на определено време во месец февруари 2023 година, за што доби ветување дека тие податоци компанијата ќе ги достави до Комисијата по електронски пат.

Истиот ден, компанијата преку електронска пошта бр. 08-185/13 достави копија од полномошно за адвокатот [REDACTED] како и список со **39 продолжени договори на определено време во месец февруари 2023, на вработени со име и иницијал на презимето, но со наведени продавници во кои се ангажирани.**

Следниот ден, на 04.05.2023 година, компанијата до Комисијата прати електронски допис архивиран под бр. 08-185/15 во кој се наведува дека претходниот список со продолжени договори бил невалиден и бараат да не се зема предвид и испратија нов список, со **39 продолжени договори на определено време со име и иницијал на презиме и наведени продажни места каде се ангажирани, од кои 35 се договори со важност од 1 месец, 1 е на 3 месеци, 1 е на 6 месеци и 2 се на 7 месеци.**

На 05.05.2023 година, по усно барање од Комисијата, компанијата достави и електронски податок бр. 08-185/16, дека на вработената [REDACTED] продавница [REDACTED] – [REDACTED] договорот за вработување ѝ бил продолжуван 8 пати, а во февруари 2023 договорите им биле продолжени на 12 вработени.

На 10.05.2023 година, подносителката преку електронски пат достави допис бр. 08-185/17 во кој наведе дека во меѓувреме [REDACTED] објавиле оглас за вработување на продавач/ка во Скопје на веб-страницата на kariera.mk, активен до 24.05.2023 заа што достави и копија, со коментар ддека овој оглас ги *потврдувал нејзините сомнежи дека компнијата се соочувала со недостаток на работна сила, но го прекинувале договорот за работа на бремени работнички.*

На 17.07.2023 година, Комисијата од извршениот увид на веб-страницата на kariera.mk констатираше дека [REDACTED] Скопје имале објавено **4 огласи за вработување на продавачи/чки во текот на 2023 година**, а записот е архивиран под бр.08-185/18.

Од горенаведеното, Комисијата ги посочува следниве факти како клучни при утврдувањето на фактичката состојба:

1. Подносителката [REDACTED] засновала работен однос на определено време на 1 месец со компанијата [REDACTED] Скопје на 19.12.2022 година. На 19.01.2023 година договорот за вработување ѝ бил продолжен за уште еден месец, заклучно до 18.02.2023 година. На 17.02.2023 година, петок, во попладневните часови телефонски била извесена од раководителката на продавницата [REDACTED] дека договорот нема да ѝ биде продолжен од следниот ден – 18.02.2023 година, сабота, без никакво образложение. На 21.02.2023 година, таа поднесува претставка за заштита од дискриминација пред КСЗД наведувајќи дека смета дека причината за непродолжување на нејзиниот договор за вработување е нејзината бременост, за што ја известила раководителката две недели пред одлуката на менаџментот да не ѝ го продолжат договорот (според нејзино тврдење) или на почетокот на месец февруари, според тврдењето на раководителката [REDACTED].

2. Компанијата [REDACTED] Скопје е компанија регистрирана за издавање учебници и наставни средства. Во врска со претставката, тие потенцираат дека подносителката била ангажирана на определено време, а причина за непродолжувањето на договорот е нејзиното одбивање да работи во друга продавница – [REDACTED]. Тие тврдат дека бременоста на подносителката не била причина за непродолжувањето на нејзиниот работен однос и не извршиле никаква дискриминација кон подносителката, а како доказ дека не постапиле во спротивност со Законот за работни односи, го посочуваат и Извештајот од Државниот трудов инспекторат, кој извршил вонреден надзор по пријава на Здружението [REDACTED] за извршена родово базирана дискриминација, со кој не утврдиле никакви неправилности во работењето на компанијата.

3. Комисијата за спречување и заштита од дискриминација го префрли товарот на докажување врз компанијата како потенцијален дискриминатор уште на 10.03.2023 година. Во текот на постапувањето, Комисијата утврди неколку факти:

- Најголемиот дел од вработените во компанијата [REDACTED] кои работат на позицијата продавачи/чки, се ангажирани со договор на определено време.
- Компанијата не понуди писмени, уредно архивирани докази, дека на подносителката ѝ понудиле продолжување на договор за работа во друга продавница и писмен доказ дека истата категорично го одбила тоа.
- Компанијата не понуди писмени, уредно архивирани докази дека имале забелешки на работењето на подносителката, опомени или казни заради неуредност или недисциплина во работењето.
- Компанијата не понуди писмени, уредно архивирани докази за дополнителен ангажман при ротација на веќе вработени продавачи/чки на испразнетото место во продавницата [REDACTED], иако работното време во таа продавница изнесува 82 часа неделно.
- Компанијата во текот на 2023 година, само на веб-страницата на kariera.mk објавила најмалку 4 огласи за вработување на продавачи/чки за територијата на Скопје, што е доказ за континуирана потреба за ангажирање на вработени на позицијата продавач/ка во нивните продажни простории, што упатува дека обемот на работа не им бил намален во периодот на кој се однесува претставката.
- Менаџментот на компанијата бил известен дека подносителката е бремена на крајот од јануари/почетокот на февруари 2023 година, по првиот анекс за продолжување на договорот за вработување на 19.01.2023 година. По истекот на овој анекс на 18.02.2023, договорот не бил продолжен.
- Извештајот за извршениот вонреден надзор врз [REDACTED] Скопје од страна на Државниот трудов инспекторат ИП 1 бр. 09-319 од 24.02.2023 година, по барање на [REDACTED] во врска со непродолжувањето на договорот на [REDACTED] по сознанието дека е бремена под сомнеж дека е извршена родово базирана дискриминација, не нотира никакви неправилности

во работењето на компанијата во овој случај, со објаснување дека од компанијата добила информации дека на подносителката ѝ понудиле да продолжи со работа во друга продавница, што таа категорички одбила. Комисијата констатирала дека инспекторката [REDACTED] притоа не побарала писмен доказ за ова тврдење, ниту побарала изјава од [REDACTED] за да ја консултира вистинитоста на тврдењето на компанијата, така што го затворила надзорот само врз база на усно тврдење на субјектот на надзор. Комисијата утврди дека трудовата инспекторка воопшто не ги зела предвид одредбите содржани во членот 9-б од ЗРО, каде е уредена забраната за дискриминација по основ на бременост, без одглед на времетраењето и видот на заснованиот работен однос.

При одлучувањето по оваа претставка, Комисијата ги потенцира правната рамка која ги уредува и штити правата на еднаквост, правото на работа како и посебната заштита на мајчинството и бременоста, што се загарантирани со нашата домашна законска регулатива и ратификуваните меѓународни инструменти кои се дел од нашиот правен поредок:

Универзалната декларација за човекови права од 1948 година го претставува првиот меѓународен инструмент во кој се детализирани правата и слободите на поединците и содржи 30 члена во кои се опфатени интегритетот на поединецот, политичките и граѓанските права (како што се слободата на мислата, изразувањето, вероисповедта, здружувањето и пристапот до политичкиот процес) и економските права (како што се правото на работа, образование, социјално осигурување и полноправно учество во општеството). Одредувајќи ја **Повелбата на Обединетите нации** која поттикнува почит за човековите права и основни слободи за сите луѓе „без разлика на раса, пол, јазик или вера“, Декларацијата прогласува дека сите имаат право на правата и слободите што таа ги изнесува без каква било разлика, **вклучувајќи ја и разликата во полот.**¹

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените на Обединетите нации во членот 11 ги антиципира обврските на државите-членки да ги преземаат сите погодни мерки заради елиминирање на дискриминацијата на жените во областа на вработувањето, врз основа на рамноправноста на мажите и жените, со цел, меѓудругото да се обезбеди и еднакво право на работа, како неотуѓиво универзално право на секој поединец како и правото на здравствена заштита и заштита при работата, вклучувајќи ја и заштитата на биолошките и репродуктивните функции на жената.

Ставот 2 од овој член на Конвенцијата гласи: **Заради спречување на дискриминацијата на жените поради стапување во брак или мајчинство и заради обезбедување на нивното стварно право на работа, државите членки преземаат соодветни мерки заради:** а) забрана, под закана од преземање на санкции, на давањето отказ поради бременост или породилно отсуство и дискриминацијата при отпуштањето од работа поради брачна состојба; б) воведување платено породилно отсуство или слични социјални бенефиции, без губење на правото на поранешното работно место, примањата по основа на стаж и социјалните примања; в) поттикнување да се обезбедуваат потребните помошни општествени служби за да им се овозможи на родителите да ги усогласат семејните обврски со обврските на

работното место и учеството во општествениот живот, посебно со поттикнување на основањето и развојот на мрежата на установи за грижа за децата; г) обезбедувањето на посебна заштита на жената за време на бременоста на оние работни места за кои е докажано дека се штетни за бремените жени.²

Според Европската социјална повелба³, уживањето а социјалните права треба да биде обезбедено без дискриминација по кој било основ од страна на договорните страни, *покрај тоа што треба да обезбедат платено породилно отсуство во траење од најмалку 12 недели, да го сметаат за нелегално отпуштањето на жена од страна на работодавач за време на нејзиното породилно отсуство или така што отказниот рок би истекол за време на тоа отсуство.*⁴

Во Преамбулата на Конвенцијата за заштита на мајчинството⁵ на Меѓународната организација на трудот, меѓудругото е наведено дека *обезбедувањето на заштитата во однос на бременоста е заедничка одговорност на владата и општеството.* Ставот 1 од членот 8 од оваа Конвенција гласи: *Ке биде противзаконски доколку работодавачот го прекине работниот однос на жената за време на нејзината бременост или породилно отсуство, наведени во членовите 4 или 5, или во текот на периодот по нејзиното враќање на работа пропишано со националните закони или прописи, освен врз основа на причини кои не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и последиците од тоа или негувањето. Товарот за докажување дека причините за разрешување не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и последиците од тоа или негувањето, ќе му припадне на работодавачот.*

Според Уставот на Република Северна Македонија, граѓаните се еднакви пред највисокиот акт на државата и законите. *Уставот ги гарантира правото на еднаквост по основ на пол, правото на работа, слободното одлучување да се создава семејство и посебната заштита на мајчинството и децата. Републиката е должна да обезбеди посебна грижа и заштита на семејството и право на човекот е слободно да одлучува за создавање на деца. Уставот предвидува посебна заштита на мајчинството, децата и малолетните лица и го гарантира правото на работа 14 „Бременоста како личен статус не се споменува изречно во Уставот на РМ, меѓутоа инкорпорирана е во принципот на еднаквост, правото на слободна одлука за создавање семејство и деца и правото на работа кое им се гарантира подеднакво на сите – „Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место“.*⁶

Законот за работните односи (Сл.весник на РМ бр. 62/05...111/2023) во членот 6 став 1 определува генерална забрана за дискриминација со која работникот или кандидатот за вработување би се ставиле во нееднаква положба, помеѓу другите основи и заради пол, семеен статус и други лични околности. Членот 9-б од овој Закон е најзначаен во однос на дискриминацијата – Заштита на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство: *(1) Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон. (2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член 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.

Според членот 77 од истиот закон една од неоснованите причини за отказ е одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство. Со членот 101, посебно е уредена забраната на отказ поради бременост, раѓање и родителство. Согласно став 1 и 2 на овој член работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство и отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење таквите околности со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. Меѓутоа, според став 3 од истиот член околностите предвидени со ставот 1 не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое е склучен.⁷

На крај, Законот за спречување и заштита од дискриминација⁸ (Сл.весник на РСМ 258/20) во член 6 дефинира дека *дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите.*

Членот 5 од овој закон гласи: *Се забранува секоја дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, потекло национална или етничка припадност, пол, род, сексуална ориентација, родов идентитет, припадност на маргинализирана група, јазик, државјанство, социјално потекло, образование, религија или верско уверување, политичко уверување, друго уверување, попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба, лично својство и општествен статус или која било друга основа.*

Ставот 1 од членот 8 гласи: *Директна дискриминација постои кога со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа.*

Согласно член 4, *интерсекциска дискриминација е секоја дискриминација врз две или повеќе основи што се истовремено и неразделно поврзани.*

Според член 13 пак, *интерсекциската дискриминација се смета за потешок облик на дискриминација.*

Во конкретниов случај, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека работодавачот не го докажа ниту оправда непродолжувањето на договорот за вработување на подносителката, односно не докажа ниту приложи писмени, архивирани докази дека постоеле и други објективни причини за непродолжувањето како: намален обем на работата, укинување на работното место, несоодветно и неквалитетно извршување на работните обврски од страна на работничката или нејзино одбивање на понуда за

продолжување на договорот но за работа во друга продавница. Од друга страна, континуираното објавување на огласи за работната позиција продавач/ка од страна на работодавачот е доказ дека обемот на работа на компанијата не е намален. Дополнително, и покрај тоа што работодавачот тврдеше дека имало пропусти и забелешки на работењето на подносителката, сепак во текот на јануари договорот ѝ бил продолжен за уште еден месец. Сознанието дека подносителката е бремена, според изјавите нотирани во записниците, работодавачот го добил при крајот на јануари/ почеток на февруари оваа година, по што следело напредување на договорот. Во исто време, продолжувањето на договорите за работа на другите вработени влева оправдан сомнеж дека единствена причина поради која не бил продолжен нејзиниот договор на вработување е бременоста, што претставува нееднаков третман и повреда на нејзиното право на еднаквост во споредба со другите вработени, односно дискриминација по основ на пол, род и бременост што се забранува со закон. Ваквото постапување на работодавачот го довел во состојба на ризик нејзиното право да користи платено породилно отсуство, со оглед дека законските прописи налагаат минимум 6-месечен активен работен ангажман како услов за користење на ова право, што е во спротивност со уставните начела, законските прописи и принципите на меѓународните инструменти за заштита на човековите права кои ја гарантираат заштитата од дискриминација по основ на бременост, раѓање и родителство.

Врз основа на горенаведеното, Комисијата утврди дека [REDACTED] со непродолжувањето на договорот на определено време на [REDACTED] извршиле интерсекциска дискриминација по основ на пол, род и бременост во областа работа и работни односи, што претставува потежок облик на дискриминација, како што е наведено во диспозитивот.

Согласно член 27 став 2 од Законот, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација по утврдента дискриминација, ја дава следнава

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА [REDACTED] Скопје во иднина да се воздржува од практики што продуцираат нееднаков третман и дискриминација на вработените по основ на пол, род и бременост при остварувањето на нивните права од работен однос и да ја почитува и применува законски загарантираната заштита од дискриминација по основ на бременост, раѓање и мајчинство.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА [REDACTED] Скопје да организира и спроведе обука за градење на капацитетите на својот менаџмент за дискриминација во работни односи, во рок од 90 дена од приемот на ова мислење и за тоа писмено да ја извести Комисијата.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, во рамки на своите законски надлежности, стои на располагање за подготвување и спроведување на обуката без надомест.

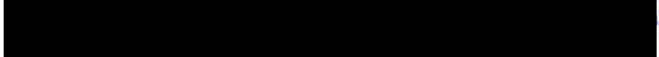
Согласно член 27 став 3, лицето на кое е упатена препораката е должно да постапи по истата во зададениот рок, а доколку не постапи по истата, согласно ставот 4 од истиот член, Комисијата ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Заменик- претседател
Игор Јадровски



Доставено до:

-
-
-



Архива на КСЗД

