

Архивски број: 08-404/5  
Датум: 22-09-2023

Постапувајќи по претставката бр. 08 – 404/1 од 16.06.2023 година, поднесена од [REDACTED] од Скопје, со адреса на [REDACTED] за сторена директна дискриминација и виктимизација во областа на работата и работните односи, врз основа на пол и личен и семеен статус против [REDACTED] Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 и член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 25.08.2023 година, го донесе следното

## МИСЛЕЊЕ

**СЕ УТВРДУВА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА И ВИКТИМИЗАЦИЈА** врз основа на бременост, пол и лично својство во областа на работата и работните односи сторена од страна на [REDACTED] кон [REDACTED]

## Образложение

На 16.06.2023 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка со архивски број 08 – 404/1 од страна на подносителката [REDACTED] за сторена директна дискриминација, вознемирување и виктимизација во областа на работата и работните односи, врз основа на пол и личен и семеен статус против [REDACTED]

Подносителката на претставката била вработена во организацијата [REDACTED] на позиција – програмска службеничка, во работен период од 4 години и 10 месеци. Во претставката наведува дека повеќе од две години на работното место била изложена на директна дискриминација, вознемирување и виктимизација од страна на регионалната директорка – [REDACTED] што резултирало со дискриминација за време на бременост. За време на работниот период во организацијата, подносителката во неколку наврати пријавила дискриминација, дискриминаторски практики или навредлив јазик. Поради тоа, подносителката тврди дека била мета на регионалната директорка, односно исклучена од задачи, настани, одговорности и одлуки поврзани со нејзината позиција, кое резултирало со информацијата за можност од непродолжување на договорот за вработување на подносителката, и тоа за време на нејзината бременост, поради економски причини, односно скратување на буџетот на организацијата во новиот програмски период. Во однос на можноста за непродолжување на договорот, подносителката наведува дека била единствено вербално информирана од страна на регионалната директорка во октомври 2022 година, кога била во 30тата недела од бременоста. Според подносителката таквиот чин, сам по себе би требало да се третира како вознемирување, од причина што таа уредно известила за бременоста во мај 2022 година. Во прилог на овој аргумент, подносителката наведува дека буџетот за новиот програмски период бил доставен во јули 2022 година и доколку постоела потреба од намалување на тимот, регионалната директорка во тој момент не можела да не знае или истото да го предвиди. Оттука, за подносителката останува нејасно зошто нејзината претпоставена чекала да влезе во поодмината фаза од бременоста за да ѝ соопшти толку важна информација, кога ризикот од негативни ефекти врз здравјето на бремената жена и плодот е зголемен поради претрпен стрес. По добивање на таквото известување, подносителката покренала интерна постапка кај работодавачот за утврдување на дискриминација, која завршила на 15.12.2022 година и во која биле утврдени определени пропусти во постапувањето на регионалната директорка, вклучително и доцното известување за можноста од непродолжување на договорот, но не била утврдена дискриминација. Овие тврдења

подносителката ги поткрепи со докази, дадени во прилог на претставката. Во врска со оправданоста на можноста од непродолжување на договорот, подносителката наведува дека одговорната консултантка која ја водела постапката, во текот на постапката не дала економска анализа на буџетите врз која основа би се засновала таквата одлука. Подносителката наведува дека тврдењата за намалување на тимот од економски пичини се неточни, бидејќи по нејзиното заминување на родителско отсуство работното место на кое таа работела било пополнето од страна на нејзин колега – [REDACTED]. Подносителката појаснува дека во моментот кога била информирана за можноста од непродолжување на договорот за вработување, во регионалниот програмски тим биле само двајца програмски офицери, од кои во целиот регионален програмски тим единствено подносителката била жена. Според подносителката во случајот не се работело за намалување на работните обврски и според неа тоа се потврдува со фактот што колегата [REDACTED] бил префрлен во регионалниот програмски тим веднаш по нејзиното заминување на родителско отсуство. Во тоа според подносителката се огледа потребата од двајца програмски офицери во регионалниот програмски тим [REDACTED].

Против истиот колега подносителката на претставката претходно имала поднесено претставка за сексуално вознемирување, за кој исход од постапката не била информирана, освен за наводна опомена за која не постоела писмена белешка.

Во претставката подносителката наведува дека по нејзиното заминување на родителско отсуство ѝ биле одземени службениот телефон, лап топот и ѝ бил оневозможен пристап до службениот мејл, иако во тој период таа сè уште имала активен договор за вработување (со важење до 30ти јуни 2023 година). За таквата постапка ѝ било дадено образложение дека таа е на родителско отсуство и од нејзе не се очекува да има работни задачи. Според подносителката ова е прв пример на целосно исклучување на работничка за време на родителско отсуство во регионот. За споредба подносителката појаснува дека при нејзиното претходно родителско отсуство имала целосен пристап до службениот мејл, користела службен телефон и лап топ, како и нејзината колешка [REDACTED] (за што подносителката доставила доказ од разговор со колешката во прилог на претставката).

Освен наведеното, во однос на наводите за дискриминација подносителката го наведува дејствието на работодавачот – **невклучување на нејзиното новородено дете [REDACTED] во планот за приватно здравствено осигурување.** Имено, одговорните во [REDACTED] знаеле дека подносителката очекува дете и директно биле информирани за раѓањето на детето преку доставување на документите за породилно отсуство. Планот за здравствено осигурување трае до декември 2023 година, но подносителката тврди дека до моментот на поднесување на претставката немала добиено покана нејзиното дете да биде осигурано како останатите деца на вработените во [REDACTED]. Подносителката истакнува дека вработените во [REDACTED] согласно Условите за работа имаат право на приватно здравствено осигурување за нив и членовите на нивните семејства. Иако подносителката не располага со докази, сепак според нејзините сознанија, сите членови на семејствата на вработените во Ве Ефект кои живеат во државата се вклучени во планот за приватно здравствено осигурување.

Доколку договорот за вработување на подносителката не ѝ бил продолжен, таа можела да не го оствари правото на платено родителско отсуство, поради што работодавачот ѝ понудил продолжување на договорот за временски период од 6 месеци, и покрај тоа што породилното отсуство трае 9 месеци и во тој период работодавачот нема дополнителни трошоци во врска со работничката. Подносителката појаснува дека причината за тоа е што доколку договорот за вработување ѝ бил продолжен до завршување на породилното отсуство, работниот однос на подносителката ќе се трансформирал на неопределено време, согласно член 46, став 3 од Законот за работните односи, во кој случај таа би имала подобра рамка на права и можност за нивна

заштита. Во претставката се наведува дека истото се истакнува поради фактот што можностите за злоупотреба на договорот на определено време се практикуваат и од страна на работодавачи со навидум високи работни стандарди и практики.

Во продолжение на претставката подносителката го образложува хронолошки текот на настаните кои довеле до дискриминација:

### Дискриминација по искористено родителско отсуство (2020 година)

На првиот работен ден по првото родителско отсуство од една година, регионалната директорка на подносителката закажала состанок поради претходно недоразбирање помеѓу подносителката и вработената која ја менувала додека била на родителско отсуство. Подносителката наведува дека на состанокот се почувствувала како на судење и била ставена во позиција да се брани, без притоа да знае за што е обвинета. Во текот на состанокот колешката во два наврти ѝ упатила навредливи зборови („досадна“), на што регионалната директорка немала никаква реакција, ниту упатила предупредување дека таков јазик не е дозволен во организацијата.

По родителското отсуство ѝ било понудено место за седење во канцеларијата за финансии и администрација, а не во програмската канцеларија каде според работната позиција требала да биде нејзината канцеларија. Таквата постапка на работодавачот на подносителката ѝ предизвикала чувство на непожелност.

Понатаму, на подносителката не ѝ било овозможено да учествува на состаноците со тимот повеќе од еден месец, бидејќи била доилка и согласно правилата на организацијата заминувала два часа порано од останатите, односно заминувала од работа во 14 часот кога започнувале состаноците. Со цел да присуствува на состаноците со тимот подносителката испратила е – пошта во која објаснила дека може да се приклучи на состаноците од 8 до 14 часот или по работното време, од 16 до 17 часот. На таквиот предлог подносителката не добила повратен одговор од регионалната директорка (истото подносителката го поткрепила со доказ - мејл кореспонденција, даден во прилог на претставката). За споредба, подносителката тврди дека времето на одржување на состаноците низ текот на годините во организацијата се менувало според конкретната ситуација и потребите, но не и во нејзиниот случај. Тоа се одразило на нејзината комуникација со колегите и приспособувањето по родителското отсуство, но и на добивањето информации поврзани со нејзините работни задачи. Воедно, подносителката забележала дека повеќето од колегите добиле унапредување во работните позиции, во таа смисла ги посочува следните примери од нејзините колеги: [REDACTED] од проектен координатор станал програмски офицер; [REDACTED] од финансиски контролор станала регионален финансиски контролог; [REDACTED] првенствено била на работна позиција – административен асистент, потоа административен службеник и најпосле службеник за административни и човечки ресурси; [REDACTED] од програмски координатор станал програмски директор. За разлика од колегите, подносителката тврди дека единствено таа нема добиено никакво унапредување, ниту понуда за промена на позицијата, и покрај тоа што за својата работа секогаш била фалена од претпоставените и никогаш не добила никаква забелешка за нејзината работа. Од таа причина подносителката ја пријавила конкретната ситуација во тимот за човечки ресурси во седиштето на организацијата во Стокхолм, Шведска.

### Сексуално вознемирување

За време на дијалог за развој на вработените во февруари 2021 година подносителката го известила претпоставениот [REDACTED] дека ставот на нивниот колега – [REDACTED] (програмски службеник), вклучително и неговите шеги се навредливи и дискриминаторски и дека против него ќе поднесе претставка согласно интерната Политика против сексуално вознемирување.

Подносителката појаснува дека посочениот колега постојано кажувал сексистички шеги или пак дискриминаторски шеги за Ромите, со кои работеле како целна група. Особено поради фактот што подносителката била задолжена за делот на родова еднаквост, таа била таргетирана од негова страна и тој постојано ја прекинувал во зборувањето, продолжувајќи со реченицата: „Ако може јас да кажам како поискусен во секторот...“. Претпоставениот ја известил подносителката дека однесувањето на [REDACTED] било забележано од порано и му било соопштено дека неговите шеги не се добредојдени. Но, и покрај тоа подносителката како лице одговорно за заштита од сексуално вознемирување за регионот не добила никаква писмена потврда дека колегата бил предупреден, а нејзина одговорност била да даде официјален извештај за ситуацијата. Во прилог на претставката подносителката ја доставила како доказ претставката поднесена против колегата [REDACTED]. Подносителката појаснува дека целта на нејзината пријава против колегата била тој да ги разбере последиците од неговото однесување кон неа и негативниот ефект од неговите навредливи шеги кон вредностите на организацијата, а не тој да добие дисциплински мерки. Од таа причина се согласиле на посредување поддржано од тимот во централната канцеларија. Заклучокот од медијацијата бил нивниот претпоставен – [REDACTED] да развие предлог за структуриран и поширок пристап за вклучување на родовата еднаквост во работата, вклучително и следење на извештајот поднесен од подносителката по спроведена обука за родова еднаквост во 2019 година. И покрај тоа, подносителката тврди дека до моментот на поднесување на претставката не е направен таков план, ниту е спроведено следење на извештајот од 2019 година. Во претставката се наведува дека подносителката не се сомнева дека е казнета поради поднесувањето на претставката против колегата [REDACTED].

#### Полиса за приватно здравствено осигурување

Во претставката се наведува дека во условите за работа на вработените во [REDACTED] е наведено дека имаат право на приватно осигурување, кое важи за вработените и членовите на нивните семејства. Откако во декември 2021 година на вработените им бил презентирани опсегот на приватно осигурување, подносителката наведува дека за нив во тој момент било очигледно дека бремените жени нема да бидат осигурани во првите 8 месеци од осигурувањето. Поаѓајќи од тоа што Условите за работа во [REDACTED] дозволувале да бидат надоместени трошоците за здравствена заштита доколку истите не се покриени со полиса за осигурување, подносителката на 23 декември 2021 година покренала прашање за дискриминаторската полиса за приватно осигурување кон бремените жени. При тоа, подносителката побарала таквата состојба да се разгледува од аспект на организациската перспектива, а воедно трошоците направени во врска со бременоста да бидат надоместени на колешка која во тој момент била бремена. Единствена информација во врска со ситуацијата што ја добила подносителката од регионалната директорка била дека таа ќе ја препрати нејзината порака до централната канцеларија, бидејќи во тој момент бил тековен прегледот на регионални, локални и потенцијално глобални осигурувања. По тоа, подносителката не добила никаков одговор во делот на надоместување на трошоците поврзани со бременост. Подносителката тврди дека како резултат на пријавените случаи на дискриминација од нејзина страна била константно исклучена од активности и процеси поврзани со нејзината работа. Во продолжение на претставката подносителката навела неколку примери каде била исклучена или неинформирана за активности поврзани со нејзиното работно портфолио:

#### Подготовка на предлог – проект

Подносителката на претставката кога се вратила од родителското отсуство не била вклучена во подготовката на проект, иако била директно одговорна за една од партнерските организации на проектот. Како резултат на тоа, не била во можност да пристапи до информации за идните планови за поддршка на партнерот и да одговори на барањата на партнерот, а потоа била исклучена од комуникацијата од партнерската организација. Подносителката наведува дека тоа особено

влијаело на нејзиниот професионален интегритет и комуникацијата со партнерите. Поради тоа, својата загриженост ја изразила до регионалниот директор и програмскиот директор, за потоа да биде вклучена единствено во последната фаза од проектот. Истото подносителката го потврдила со доказ – мејл кореспонденција, даден во прилог на претставката.

### Настан организиран од Владата на РСМ

На настанот кој го организирила Влада на Северна Македонија, одржан на 7 мај 2020 година, фокусиран на промоција на мерката 115, позната како единствена мерка за поддршка на руралните жени, подносителката на претставката не била поканета, ниту информирана. На истиот настан биле присутни регионалната директорка и офицерката за комуникација од [REDACTED]. За подносителката е нејасно зошто не била поканета на тој настан и покрај тоа што воведувањето на конкретната мерка произлегло од проект што бил менаџиран од нејзина страна и била директно вклучена во целиот процес. На прашањето подносителката добила одговор од регионалната директорка дека била поканета една од партнерските организации и тие како организација не биле директно вклучени во организацијата на настанот. Истото е поткрепено со доказ – мејл кореспонденција, даден во прилог на претставката.

### Ограничување на слободата на изразување на глобални настани

Подносителката на претставката и нејзин колега, за кој во претставката се појаснува дека се наоѓал во слична ситуација како и подносителката, пријавил злоупотреба на моќ и договорот за вработување не му бил продолжен, биле спречени отворено да се вклучат во дискусија која се одвивала на глобално ниво. На конкретна онлајн работилница на глобално ниво, во која биле вклучени сите региони на [REDACTED] подносителката и нејзиниот колега се вклучиле во дискусија, со цел да придонесат во дискусијата на конкретната тема. Како што наведува подносителката, по настанот од неа и нејзиниот колега било побарано да ги елаборираат нивните цели и намери според кои се воделе при вклучување во дискусијата. При тоа биле опоменати дека тоа не е место за споделување на нивните приватни ставови. За подносителката ваквиот мејл звучел непријателски и вознемирувачки, и според неа, на тој начин ѝ била ограничена слободата на изразување, а воедно се создала непријатна работна средина.

### Родителско отсуство за земјоделците во Северна Македонија

Подносителката наведува дека една од нејзините работни задачи била и поддршка на партнерските организации во нивните акции за застапување во однос на подобрување на статусот на жените од руралните средини во земјите од регионот. Во однос на тоа, подносителката била вклучена во акциите за застапување, насочени кон остварување на платено родителско отсуство и боледување на земјоделците во Северна Македонија, поради што иницирала и била вклучена во комуникација со различни национални и меѓународни организации и институции, при што секогаш ги споделувала информациите до менаџментот и партнерските организации. Подносителката наведува конкретна мејл кореспонденција со нејзиниот претпоставен – [REDACTED] од 14.2.2022 година, во која таа му го појаснила напредокот и преземените активности во однос на проблемот со платеното родителско отсуство и боледување на земјоделците. Во конкретната комуникација, претпоставениот на подносителката ја истакнал важноста од вклучување на [REDACTED] и партнерските организации во процесот, а воедно нагласил дека конкретната активност треба да вклучена во годишниот извештај на [REDACTED]. Две недели по оваа комуникација претпоставениот ја известил подносителката дека по состанок со претставници од партнерската организација било констатирано дека процесот на застапување ќе продолжи без директно вклучување и интеракција на претставниците на [REDACTED]. Подносителката појаснува дека по оваа електронска кореспонденција информациите ги добивала преку социјалните медиуми како поширока јавност,

односно била отсечена од секаква комуникација, без разлика на тоа што истото е поврзано директно со нејзините работни задачи и одговорности од доменот на родова еднаквост. По ова, подносителката побарала појаснување, со цел да се информира доколку се работи за нејзина грешка, на што не добила никаков одговор од менаџментот на [REDACTED]. Ситуацијата во која се одбегнала темата и таа не добила никаков одговор, ниту поддршка од менаџерскиот тим за подносителката била демотивирачка, поразителна и го направила работното место непријатно за неа. Наведеното во овој пасус подносителката го потврдила со доказ – мејл кореспонденција, даден во прилог на претставката.

Подносителката истакнува дека постојат уште примери на исклучување и непоканување на интерни и надворешни настани кои може да ги поткрепи со докази. До моментот на поднесување на претставката подносителката не добила никаква официјална информација од страна на регионалната директорка, а во врска со иднината на работниот однос. Дополнително, таа не била известена дека на нејзиното работно биро ќе биде префрлен колегата [REDACTED], ниту била повикана да ги подигне нејзините лични работи од работното биро.

Заклучно, подносителката истакнува дека целата ситуација ѝ влијаела и сè уште ѝ влијае особено негативно врз психичкото здравје поради повреда на нејзиниот морален и професионален интегритет.

Во текот на постапката за заштита од дискриминација, подносителката со допис бр. 08 – 404/3, на 26.07.2023 година ја извести Комисијата за спречување и заштита од дискриминација дека на 03.07.2023 година поштенски добила известување од работодавачот со содржина дека нејзиниот договор за вработување завршува заклучно со 30.06.2023 година. Со истиот допис подносителката известува дека не ѝ бил овозможен пристап до службениот мејл за да ги провери пристигнатите пораки, ниту ѝ било понудено да ги земе личните работи од работното место. Единствено со известувањето ѝ биле испратени две лични работи од нејзиното работно биро.

Дополнително, подносителката ѝ посочи на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација дека по непродолжување на нејзиниот договор за вработување на определено време, работодавачот [REDACTED] објавил повик за ангажирање на лице со потреба за извршување на задачите кои дотогаш таа ги извршувала.

Врз основа на наведеното во претставката, подносителката тврди дека работодавачот кон неа извршил продолжена, директна дискриминација врз основа на пол, личен и семеен статус, како и виктимизација во областа на работата и работните односи.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на 20.06.2023 година испрати Известување бр. 08 - 404/2 за произнесување по наводите од претставката до потенцијалните дискриминатори.

На 28.07.2023 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација стигна поднесок за произнесување по предметната претставка со арх. бр. 08 – 404/4 од полномошникот - адвокат [REDACTED] во име на потенцијалните дискриминатори [REDACTED]

Со поднесокот за произнесување по наводите за дискриминација кои се однесуваат на дејствијата на дискриминација по искористено родителско отсуство на подносителката во текот на 2020 година, се истакнува дека конкретните наводи се законски неосновани, неаргументирани и претставуваат субјективно чувство на подносителката на претставката. Во тој поглед наведуваат дека со оглед на нејзиното оправдано отсуство како доилка во текот на работниот ден, објективно не ни можела да присуствува на состаноците кои се при крајот на работниот ден. Според нив,

предлогот на подносителката состаноците да се одржуваат по истекот на работното време, би претставувало дискриминација кон останатите вработени. Аргументот на [REDACTED] е дека договорот за работа на определено време за 2020 година бил во сила, во текот на сето траење на породилното отсуство, при што подносителката можела да ги ползува сите бенефити предвидени во Законот за работните односи и Законот за здравствената заштита. Договорот за работа на определено време бил продолжен и во текот на целата следна 2021 година, што според потенцијалните дискриминатори отсликува сосема спротивна слика од наводите на подносителката за правното лице [REDACTED] и регионалната директорка. Околноста што договорот за работа на определено време ѝ истекувал на крајот на 2020 година, а за сосема кусо време ѝ бил продолжен, според потенцијалните дискриминатори јасно укажува на околноста дека не е точен наводот дека таа била мета на регионалната директорка, туку напротив продолжила со своите работни задачи и обврски. Во однос на конкретните наводите од претставката, со поднесокот за произнесување се истакнува дека 04.11.2021 година е последен преклузивен рок кога подносителката можела да поднесе претставка до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во однос на овие наводи. Следствено на тоа, се наведува дека претставката во овој сегмент е неблагоприятна, односно апсолутно застарена.

Во однос на наводите од претставката кои се однесуваат на **сексуално вознемирување** спрема колегата [REDACTED], со произнесувањето констатираат дека се работи за настани кои се одвивале во временска рамка од 2019 година до јануари 2021 година. Со поднесокот за произнесување се потврдува текот на настаните по однос на конкретните наводи на подносителката, но во однос на тврдењата на подносителката дека е виктимизирана поради поднесувањето на претставка против колегата [REDACTED] се наведува дека се неосновани и не коинцидираат со хронолошката реалност. Појаснуваат дека подносителката почувствувала дискриминација првиот работен ден по нејзиното породилно отсуство на 04.11.2020 година, а тоа според нив не коинцидира со пријавата против колегата која била поднесена дури на 08.02.2021 година. Наводите за дискриминација и **виктимизација** ги побиваат со тврдењето дека договорот за работа на определено време за 2021 година на подносителката бил во сила и без никаков сомнеж ѝ бил продолжен во текот на целата 2022 година. Дополнително, тврдат дека во ситуацијата помеѓу подносителката и нејзиниот колега [REDACTED] не постои ниту еден облик на сексуално вознемирување предвидено во Законот за спречување и заштита од дискриминација. Во однос на овие наводи на подносителката наведуваат дека претставката е неблагоприятна и последен преклузивен рок во кој подносителката можела да поднесе претставка до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација е 08.02.2022 година.

Во однос на наводите од претставката кои се однесуваат на **полисата за здравственото осигурување на [REDACTED]** во поднесокот за произнесување ги потврдуваат тврдењата на подносителката дека вработените во [REDACTED] и членовите на навните семејства имаат право на приватно здравствено осигурување. Потврдуваат дека подносителката на 23.11.2021 година покренала прашање за приватно осигурување на бремените жени, по што од страна на Ве Ефект била препратена пораката до централната канцеларија, додека во тек бил преглед на осигурувањето. Оттука, тврдат дека било постапено по предлогот на подносителката и по конкретните наводи не е извршена дискриминација кон подносителката од страна на Ве Ефект и регионалната директорка, со образложение дека финансиите на организацијата зависат од финансовата политика на централната канцеларија.

Во однос на наводите за дискриминација кои се однесуваат на **исклученост од предлог проекти на подносителката** со поднесокот за произнесување истакнуваат:

„По однос на соработката на [REDACTED] со Националната федерација на фармери и незадоволството на подносителката на претставката од неможност да биде вклучена во имплементација на предлог

законот за поддршка на руралните жени и можноста од бенефити при боледување и породилно отсуство на жените земјоделки, коректно е известена во организацијата по писмен пат дека политиката на работа на [REDACTED] е дека не се вклучува директно во лобирање пред институциите на државата, туку тоа се прави преку партнерски организации.“

Во однос на конкретните наводи тврдат дека последен преклузивен рок во кој подносителката можела да поднесе претставка до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација е 01.03.2022 година, односно претставката во овој дел тврдат дека е неблагоприятно поднесена.

По однос на наводите за дискриминација кои се однесуваат на **времетраењето на работниот однос на определено време на подносителката** појаснуваат дека во месец октомври 2022 година подносителката била информирана за можноста од непродолжување на договорот за вработување поради економски прилики. Во тој момент таа била во 30 – та недела на бременост и сметала дека доцна била известена, со оглед на нејзината бременост, што ѝ предизвикало вознемирување. За конкретната ситуација поднела интерна пријава во централата на организацијата во Стокхолм. Во однос на таа пријава, известуваат дека во седиштето на организацијата случајот на подносителката бил целосно разгледан, а било констатирано дека одлуката за непродолжување на договорот можела да се донесе порано со рок за известување од три месеци. Меѓутоа, со оглед на околноста што договорот на подносителката бил продолжен за уште шест месеци во текот на 2023 година, според нив не може да се смета за спротивност со условите за вработување. Со произнесувањето појаснуваат дека причината поради што позицијата на вработената не се заменила за време на нејзиното родителско отсуство била исклучиво од финансиска природа и немало никаква врска со нејзиното работење. Во однос на раното усно известување за можноста од непродолжување на договорот за вработување, тврдат дека не може да се смета за казна поради претходно преземените мерки во однос на пријавување на сексуално вознемирување на работното место. Тврдат дека тоа единствено се должи на финансиската состојба на организацијата и потребата од реструктурирање на организацијата за подобро приспособување со новиот буџет. Дополнително, во однос на конкретните наводи цитираат дека подносителката самата навела дека договорот ѝ бил продолжен за уште шест месеци само за да ползува бенефити од државата.

Во продолжение на поднесокот за произнесување по наводите од претставката, потенцијалните дискриминатори хронолошки ги наведуваат договорите склучени помеѓу [REDACTED] и подносителката на претставката:

- Договор за вработување бр. 0402 – 175/1 од 12.07.2018 година со кој е заснован работен однос на определено време од 29 месеци, од 13.08.2018 година до 31.12.2020 година, со шест месечен пробен период;
- Со Договори бр. 0402 – 054/1 од 01.04.2019 година и бр. 0402 – 054/1 од 21.02.2020 година направена е корекција на плата;
- Со Договор за вработување бр. 0402/247/1 од 27.11.2020 година работниот однос на вработената е продолжен на определено време од 01.01.2021 година до 31.12.2022 година;
- Со Договор бр. 0402 – 065/1 од 22.03.2021 година направена е корекција на плата (даден во прилог на поднесокот за произнесување по претставката);
- Со анекс 1 на договорот за вработување бр. 0402 – 086/1 од 25.03.2022 година извршени се промени во Договорот за вработување 0402 – 065/1 од 22.03.2021 година, во однос на корекција на плата (даден во прилог на поднесокот за произнесување по претставката);



- Со анекс 2 на договорот за вработување бр. 0402 – 341/1 од 02.12.2022 година направени се промени во Договорот за вработување 0402 – 065/1 од 22.03.2021 година, во чл. 2.3 - „Вработувањето е на определено време. Вработениот ќе ја пополни позицијата од 01.01.2021 година до 30.06.2023 година.“ (даден во прилог на поднесокот за произнесување по претставката).

Во поткрепа на законитоста во работењето на [REDACTED] во согласност со позитивните законски норми во РСМ во поднесокот се цитираат следните законски одредби од **Законот за работните односи**:

**Член 1, став 1 и став 2:** „Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

*Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.“*

**Член 4, став 1 и став 2:** „Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Северна Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Северна Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

*Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Северна Македонија.“*

**Член 5, став 3:** „Работник на определено работно време“ значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан.“

**Член 14, став 2:** „Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).“

**Член 64:** „Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.“

**Член 88, став 2:** „Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.“

Од сето изнесено, посочените дискриминатори укажуваат дека во дејствијата на регионалната директорка на [REDACTED] и на самото правно лице не постои никакво разликување, исклучување, ограничување или давање првенство засновано на дискриминаторска основа. Односно, дека во дејствијата на засегнатите субјекти нема елементи на спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата на подносителката на претставката. Истакнуваат дека поголем дел од сегментите во претставката се неблагоприятни и ѝ укажуваат на Комисијата

за спречување и заштита од дискриминација на роковите за застареност. Според нив подносителката не успеала да го направи веројатно тврдењето за дискриминација, согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, и од таа причина предлагаат Комисијата за спречување и заштита од дискриминација да не утврди продолжена повеќекратна дискриминација врз основа на бременост кон правното лице [REDACTED] и овластеното лице [REDACTED] кон [REDACTED].

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во контекст на конкретниот предмет особено ги зема предвид стандардите воспоставени со меѓународните извори, а кои се однесуваат на заштита на еднаквоста, правото на работа, посебната заштита на мајчинството и бременоста:

**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.

Согласно **член 11, став 2** од **Конвенцијата**: „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...”

Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот во делот на заштита на вработувањето и недискриминацијата со член 8 предвидува: „Отпуштањето од работа жена во текот на нејзината бременост или отсуството што се спомнува во членовите 4 и 5, или во текот на временски период што следува по нејзиното враќање на работа, што треба да се пропише со националните закони или прописи, од страна на работодавачот се смета за незаконско, освен ако тоа е направено поради причини што не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и неговите последици или доењето. Товарот на докажувањето дека причините не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и неговите последици или доењето се поднесува од страна на работодавачот.

*На жената ѝ се гарантира правото да се врати на своето претходно работно место или на соодветно работно место со иста плата по завршувањето на нејзиното породилно отсуство.“*

Конвенцијата за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените работници: работници со семејни обврски на Меѓународната организација на трудот се однесува на мажите и жените работници со обврски поврзани со деца, коишто ја ограничуваат нивната можност за подготвување, стапување, учествување и напредување во економската активност. Одредбите од оваа Конвенција треба да се применат и на мажите и жените работници со одговорности поврзани со нивното непосредно семејство кое има потреба од нивна грижа или поддршка, каде што ваквите одговорности ги ограничуваат нивните можности за подготвување, стапување, учествување или напредување во економската активност.

**Членот 8 од оваа Конвенција** предвидува: *„Семејните обврски не треба, како такви, да претставуваат валидна причина за прекинување на работниот однос.“*

**Конвенцијата за прекин на работата на Меѓународната организација на трудот во членот 4** предвидува: *„На работникот не смее да му се прекине договорот за работа, освен ако има валидна причина за таквото прекинување поврзана со способноста или однесувањето на работникот, или на основа на оперативни барања или преуредување на службите.“*

Меѓу основите кои нема да се сметаат за валидна причина за прекин, **Конвенцијата, во член 5** ги предвидува:

*„(в) поднесување жалба или учество во процеси против работодавачот за наводни кршења на законите или прописите, или обраќање до компетентни административни власти;*  
*(г) раса, боја, пол, брачен статус, семејни одговорности, бременост, вера, политичко убедување, национално отфрлување или потекло;*  
*(д) отсуство од работа за време на мајчинство.“*

Според **Европската социјална повелба**, 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.*

Во овој контекст важна е **Конвенцијата за човекови права на Советот на Европа со која преку член 14 и Протоколот 12** се забранува дискриминација, како и судската пракса на Европскиот суд за човекови права. Конкретно, во случајот *Napotnik v. Romania*, апликантката тврдела дека е дискриминирана врз основа на пол, односно бременост, Европскиот суд за човекови права иако не нашол повреда на право, утврдил важни критериуми кои треба да се следат во вакви случаи. Првенствено, тоа е степенот на оправданост за различниот третман по основ на пол, односно бременост, потоа прашањето дали постои уназадување во кариерата на апликантката, односно дали била отпуштена од работа.<sup>1</sup>

Освен со меѓународните извори што се ратификувани и интегрирани во внатрешниот правен поредок, посебната заштита на жените работнички за време на бременост, раѓање и родителство е предвидена и во:

**Уставот на Република Северна Македонија** 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, додека 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. „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 правото на работа кое им се гарантира подеднакво на сите.

**Законот за работните односи со членот 6** воспоставува генерална забрана за дискриминација, која помеѓу другите основи ги наведува и пол, семеен статус и други лични околности. **Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство е изречно предвидена во членот 9 – б од Законот:**

<sup>1</sup> Апликација бр. 33139/13 од 20.10.2020 година

*„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.*

*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.“*

Законот за работните односи предвидува посебна заштита на жените работнички за време на бременост, раѓање и родителство и истата ја предвидува во членовите од 163 до 170 (со исклучок на член 167).

**Согласно член 166, став 3 од Законот за работните односи: „На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.“**

Од тврдења изнесени во претставката и произнесувањето по претставката, како и од приложените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја утврди следната фактичка состојба:

Дел од тврдењата на подносителката кои се однесуваат на понеповолно постапување, односно дискриминација, како сексуално вознемирување од колега на работното место и тврдењата во однос понеповолен третман кон неа од страна на работодавачот, што како дејствија се случиле во временска рамка од 2020 – 2022 година, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација не може да ги земе предвид како дејствија на дискриминација. Меѓутоа, земајќи го предвид фактот што подносителката во повеќе наврати повела интерна постапка за заштита од дискриминација пред работодавачот, Комисијата цени дека токму овие дејствија на подносителката произвеле импликации во сегашноста, во форма на **виктимизација**. Виктимизација согласно член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација „претставува трпење на штетни последици од страна на лице поради преземање дејства за заштита од дискриминација, односно пријавило дискриминација, почнало постапка за заштита од дискриминација, сведочело во текот на постапката или на друг начин учествувало во постапка за заштита од дискриминација“.

Штетните последици што подносителката ги трепела довеле до дискриминација кон неа, на начин што работодавачот не ѝ го продолжил договорот за вработување на определено време, додека таа била на родителско отсуство. Комисијата констатира дека товарот на докажување дека непродолжувањето на договорот за вработување на подносителката се темели на друга објективна околност, која не е поврзана со бременост и родителство на подносителката бил на страна на работодавачот. Односно, посочените дискриминатори, [REDACTED] биле должни да докажат дека одлуката за непродолжување на договорот за вработување не е резултат на посочените заштитни карактеристики на подносителката, ниту со претходно преземените дејствија на подносителката за заштита од дискриминација во рамки на организацијата. Иако посочените дискриминатори во произнесувањето тврдат дека причината за непродолжување на договорот е исклучиво од финансиска природа, односно поради финансиската состојба на организацијата и потребата од реструктурирање на организацијата за подобро приспособување со новиот буџет, сепак не го докажале истото. Дотолку повеќе што посочените дискриминатори, откако не го продолжиле договорот на подносителката, објавиле оглас за ангажирање на лице за истите работни задачи што ги извршувала подносителката, што јасно укажува на тоа дека работодавачот имал потреба од подносителката или пополнување на нејзиното работно место.

Во оваа насока е и **случајот Wrights of Howth Seafood Bars Limited v. Murat**, Ирскиот суд за работни спорови навел дека посебната заштита на бремените жени од отказ во правото на Европската Унија бара, кога бремената жена е отпуштена, работодавецот да го сноси товарот на докажување дека отказот е заснован на исклучителни околности кои не се поврзани со бременоста или породилното отсуство од работа. Оттука, Судот сметал дека во секој случај во кој во прашање е отказ поврзан со бременост, фактичката комбинација на отказот и бременоста на жената, само по себе, го поставува товарот на докажување цврсто на страната на работодавецот, дека не станува збор за дискриминација.

Токму и првата пресуда за дискриминација врз основа на личен статус, семејна и брачна состојба во Република Северна Македонија се однесува на дискриминација со непродолжување на договорот за вработување откако тужителката соопштила дека е бремена.<sup>2</sup>

За контекстот зборува и Анализата за учеството на жените на пазарот на трудот:

„Дискриминацијата на жените во работниот процес се манифестира во повеќе сфери, меѓу кои и користење на заштитните мерки кои се поврзани со репродуктивната карактеристика на жената. Голем број на жени кои се вработени со договор на определено време се соочуваат со проблем при соопштување на работодавецот дека се бремени, по што договорот не им се продолжува и нивниот работен однос престанува со истекот на постојниот договор. Често пати се случува договорот да не им се продолжи под изговор дека нема потреба од тоа работно место, иако работодавецот вработува друго лице на истото работно место веднаш или по краток временски период. Последиците за жените се повеќекратни, покрај стресот којшто го доживуваат за време на бременоста, како и прекинувањето на изворот на приход, тие го губат правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост и мајчинство, што значително ја загрозува нивната егзистенција.“<sup>3</sup>

Поради така утврдената фактичка состојба Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во конкретниот случај утврди дека работодавачот на подносителката – ██████████ со непродолжување на договорот за вработување извршиле директна дискриминација како резултат на виктимизација кон подносителката врз основа на интерсекциски поврзани основи: бременост, пол и лично својство.

**Виктимизација согласно член 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација** „претставува трпење на штетни последици од страна на лице поради преземање дејства за заштита од дискриминација, односно пријавило дискриминација, почнало постапка за заштита од дискриминација, сведочело во текот на постапката или на друг начин учествувало во постапка за заштита од дискриминација“.

**Директна дискриминација согласно член 8, став 1 од Законот за спречување и заштита од 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“.

**Интерсекциска дискриминација согласно член 4, став 1, точка 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација** „е секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани“.

<sup>2</sup> Предмет број РО-980/17 од 20.07.2017 на Основен суд Скопје II

<sup>3</sup> Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот, Министерство за труд и социјална политика, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, стр. 43

Согласно член 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација интерсекциската дискриминација се смета за потежок облик на дискриминација.

НАПОМЕНА: Комисијата за спречување и заштита од дискриминација заради сеопфатноста на постапката, преземените дејствија во текот на постапката и обемноста на обезбедената документација, го пречекори законски утврдениот рок од 60 дена за постапување по претставки.

Согласно член 27, став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдена дискриминација, со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

### ПРЕПОРАКА

**СЕ ПРЕПОРАЧУВА** [REDACTED] во иднина да се воздржуваат од практики што продуцираат нееднаков третман и дискриминација на вработените по основ на пол, бременост и лично својство или било која друга дискриминаторска основа при остварувањето на нивните права од работен однос и да ја почитуваат и применуваат законски загарантираната заштита од дискриминација по основ на бременост, раѓање и мајчинство.

**СЕ ПРЕПОРАЧУВА** [REDACTED] во иднина да се воздржуваат од практики што продуцираат виктимизација кон вработените кои побарале заштита од дискриминација.

Доколку [REDACTED] не постапат согласно оваа препорака, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на надлежностите од член 27, став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од  
дискриминација

Заменик претседател на Комисијата  
Игор Јадровски



Доставено до:

- [REDACTED]  
-