

Архивски број: 08-33/2  
08.04.2024 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-840/1 од 6.12.2023 година поднесена од [REDACTED] Ново Село, против ООУ Мануш Турновски – Ново Село и [REDACTED], за извршена дискриминација врз основа на пол, род, бременост, раѓање и родителство во областа на работата и работните односи и образование, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020), на 5.4.2024 година го донесе следното

### МИСЛЕЊЕ

**НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА** врз основа на пол, род, бременост, раѓање и родителство во областа на работата и работните односи и образование сторена од страна на ООУ „Мануш Турновски“ - Ново Село и [REDACTED]

### ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-800/1 од 6.12.2023 година, од страна на [REDACTED] за сторена дискриминација врз основа на пол, род, бременост, раѓање и родителство во областа на работата и работните односи и образование, од страна на ООУ „Мануш Турновски“ - Ново Село и [REDACTED]

Согласно наводите од претставката, подносителката има завршено Педагошки факултет, отсек одделенска настава и била вработена во ООУ „Мануш Турновски“ во Ново Село, при што во моментот на поднесување на претставката, таа е на породилно отсуство. Во продолжение е истакнато дека на 31.8.2023 година, [REDACTED] каде е вработена – [REDACTED] самостојно и прави прекин, односно ја одјавува од работа и покрај тоа што подносителката поседува решение за стекнато породилно отсуство.

На крајот на претставката, подносителката ги истакнува сознанијата за вработена во друго училиште во Општина Ново Село – ООУ „Видое Подгорец“. Имено, наведениот компаратор исто како и подносителката, има договор кој е склучен со времетраење до 31.8.2023 година, меѓутоа истата не е одјавена.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 19.12.2023 година испрати Известување бр. 08-840/4 за произнесување по наводите од претставката до ООУ „Мануш Турновски“ – Ново Село и директорката на училиштето, со кое го префрли товарот на докажување на потенцијалните дискриминатори.

На ден 4.1.2024 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на ООУ „Мануш Турновски“ – Ново Село и [REDACTED] како одговор на претставката. Во произнесувањето е наведено дека подносителката на претставката [REDACTED] на неколку наврати била вработена во ООУ „Мануш Турновски“ - Ново Село на замена на отсутни работници, со последен договор за

вработување на работно место наставник по одделенска настава – замена на наставник на породилно отсуство бр. 04-351/5 од 20.2.2023 година. Имено, наведено е дека согласно член 2 од склучениот договор, „Работникот [REDACTED] заснова работен однос заради замена на отсутниот работник [REDACTED] почнувајќи од 20.2.2023 година, со времетраење до 31.8.2023 година, при што согласно член 7 од договорот, истиот престанува да важи со изминување на времето за кое што е склучен.“

Во произнесувањето дополнително е наведено дека за времетраење на Договорот за вработување, подносителката останала на породилно отсуство, согласно Извештај за привремена спреченост 04-172/1 од 17.5.2023 година, при што на истото работно место била назначена друга замена сè до враќањето на работничката [REDACTED] од породилно отсуство. Оттука, со истекот на договорот на подносителката [REDACTED] на 31.8.2023 година таа била одјавена по претходна консултација со Државниот просветен инспекторат и Фондот за здравствено осигурување, од чија страна на училиштето му било посочено дека при одјавата задолжително треба да се внесе дека работникот се одјавува поради истек на определеното работно време, со цел да нема прекин во породилното отсуство кое подносителката на претставката го користи. Оттука, од ООУ „Мануш Турновски“ – Ново Село наведуваат дека постапиле согласно закон и не сториле никаков прекршок, ниту дискриминација како што наведува подносителката во својата претставка, бидејќи таа била одјавена поради завршувањето на договорот за вработување на определено работно време и со тоа сметаат дека не ѝ се ускратени никакви права.

Во прилог на одговорот беше доставена следната документација:

- Договор за вработување бр. 04-351/5 од 20.2.2023 година;
- Одлука за престанок на договор за вработување бр. 04-351/6 од 31.8.2023 година;
- Извештај за привремена спреченост за работа бр. 04-172/1 од 17.5.2023 година.

Земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето по истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека не станува збор за извршена дискриминација од страна на ООУ „Мануш Турновски“ Ново Село и [REDACTED] согласно член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација кој гласи:

*„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“.*

Комисијата утврди дека, согласно прибавената документација, подносителката на претставката за заштита од дискриминација склучила договор за вработување на определено време како заменски работник и тоа за периодот од 20.2.2023 година до 31.8.2023 година. Конкретниот договор бил склучен со цел замена на отсутната вработена – [REDACTED] која во тековната учебна година заминала на породилно отсуство. Оттука, согласно член 46 став 2 од Законот за работните односи (111/2023):

*(2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.*

Дополнително на ова, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација го имаше во предвид и член 101 од Законот за работните односи, со кој посебно е уредена забраната на отказ поради бременост, раѓање и родителство. Имено согласно став 1 и 2 од овој член:

„(1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спременост за нега на дете до тригодишна возраст.

(2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.“

Имајќи го ова во предвид, Комисијата утврди дека во овој случај не станува збор за дискриминација, односно дека не постои отказ на договорот за вработување на определено време на подносителката [REDACTED], поради фактот што нејзиниот работен однос не бил прекинат поради нејзиното заминување на породилно отсуство во текот на истиот, туку со завршување на времетраењето за кое договорот за вработување на определено време како заменски работник бил склучен. Оттука, согласно член 101 став 3 од Законот за работните односи,

„(3) Околностите од ставот (1) на овој член не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен.“

Следствено, во конкретниот случај, Комисијата за спречување и дискриминација утврди дека работниот однос на подносителката на претставката за заштита од дискриминација бил прекинат со истекот на времето за кое договорот за вработување на определено време бил склучен, дополнително имајќи го во предвид фактот дека во случајов станува збор за ангажирање на подносителката како заменски работник до враќањето на вработената наставничка која била на породилно отсуство.

Оттука, имајќи ја предвид законската дефиниција, Комисијата не пронајде дека била сторена дискриминација врз основ на пол, род, бременост, раѓање и родителство во областа на работата и работните односи од страна на ООУ „Мануш Турновски“ Ново Село врз [REDACTED]

Согласно надлежностите од член 21 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, а во врска со член 27 став (1) од истиот Закон, врз основа на погоре изнесеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на мислењето.

Скопје  
8.4.2024

Комисија за спречување и заштита од  
дискриминација

Претседател на Комисијата  
Игор Јадровски

Доставено до:

- [REDACTED]
- ООУ „Мануш Турновски“, Ново Село, [REDACTED] ул. „Климент Охридски“ бр. 4, 2434 Ново Село