

Архивски број: 08-39/1  
08-01-2025 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-674/1 од 18.10.2024 година поднесена од [REDACTED] против [REDACTED] Битола, за извршена дискриминација врз основа на пол и бременост во областа на работата и работните односи, 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) го донесе следното

### МИСЛЕЊЕ

**НЕ СЕ УТВРДУВА ДИСКРИМИНАЦИЈА** врз основа на пол и бременост во областа на работата и работните односи сторена од страна на [REDACTED] Битола врз [REDACTED]

### ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-674/1 од 18.10.2024 година, од страна на [REDACTED] за сторена дискриминација врз основа на пол и бременост во областа на работата и работните односи, од страна на [REDACTED] Битола.

Во претставката за заштита од дискриминација, подносителката наведува дека по 2 години мобинг, сексуални и психичко вознемирување ѝ бил раскинат договорот за вработување и покрај поднесување на боледување за ризична бременост. Во продолжение на ова, наведено е дека станува збор за прва бременост на 42 годишна возраст, при што подносителката се жали дека по раскинувањето на договорот за вработување ќе остане без здравствено осигурување и нема да може да оствари право на боледување, одржување на бременоста и право на породилно отсуство.

Во прилог на претставката беа доставени и:

- Извештај за привремена спреченост за работа поради заканувачки абортус од 1.10.2024 година;
- Доказ со приемен печат од [REDACTED] Битола за доставување на погоре наведениот извештај за привремена спреченост за работа од 2.10.2024 година;
- Продолжување на боледувањето на подносителката од 15.10.2024 година, со приемен печат на [REDACTED] Битола;

На 24.10.2024 година, подносителката на претставката до Комисијата достави дополнителни информации и документација која се состоеше од Писмено известување за раскинување на договорот за вработување на деловни лица (Менаџерски договор) склучен на ден 24.4.2018 година, заведен под архивски број 1926/04 од 25.4.2018 година – од 17.7.2024 година.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 20.11.2024 година испрати

Известување бр. 08-674/5 за произнесување по наводите од претставката до [REDACTED]  
[REDACTED] Битола.

На ден 5.12.2024 година во Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на адвокатско друштво [REDACTED] како овластен полномошник на [REDACTED] Битола, како одговор на претставката заведено под арх. бр. 08-674/7.

Од страна на ополномоштените застапници на [REDACTED] Битола, наведуваат дека подносителката бил вработена во [REDACTED] врз основа на повеќе склучени менаџерски договори, при што последниот од нив – Договор за вработување на деловни лица (Менаџерски договор) бил склучен на 24.4.2018 година, заведен под арх. бр. 1926/04 на 25.4.2018 година, и истиот бил дополнет до Анекс склучен на 1.1.2021 година. Оттука, повикувајќи се на содржината на наведениот менаџерски договор, во произнесувањето е наведено дека согласно точка 1.1 од истиот, подносителката на претставката се има согласено дека со ваквиот договор поинаку се уредуваат правата, обврските и одговорностите, а особено во врска со условите и ограничувањата на работниот однос, работното време, обезбедувањето на дневен и годишен одмор, плаќањето на работата и престанувањето на важноста на договорот. Дополнително на ова, наведено е дека согласно член 1.2 од менаџерскиот договор, подносителката, како менаџер е согласна дека работниот однос и правата и обврските кои произлегуваат од истиот се уредени со одредбите од самиот Менаџерски договор и интерните акти на [REDACTED] во продолжение на што врз основа на работниот однос на подносителката нема да се применуваат одредбите на колективните договори или одредбите од Законот за работните односи кои се однесуваат на договорот за вработување.

Повикувајќи се на точка 15.1 од менаџерскиот договор, наведуваат дека со неговото потпишување, подносителката се согласила дека не постојат спорови во тек или потенцијални спорови, побарувања или контроверзии кои произлегуваат или се однесуваат на овој договор или договорниот однос на страните пред потпишувањето на предметниот договор, без разлика дали се врз основа на договор, прекршок, закон или било кој друг правен основ. Кон ова е додадено дека со анексот на споменатиот менаџерски договор, подносителката има добиено дополнителни бенефиции во однос на дополнително приватно здравствено осигурување и животено осигурување.

Оттука, во произнесувањето е истакнато дека согласно одредбите од менаџерскиот договор, на 17.7.2024 година, на начин и постапка предвидени во истиот, на подносителката ѝ било доставено писмено известување за раскинување на договорот со отказан рок од 3 месеци. Притоа, согласно ваквото известување, подносителката била упатена да ги искористи деновите од годишниот одмор, а по нивното искористување до крајот на отказниот рок била ослободена од извршување на работните обврски. Во врска со претходно наведеното, истакнуваат дека за време на отказниот рок, подносителката не била на работа, а од страна на потенцијалниот дискриминатор во целост ѝ била исплатена платата и другите бенефиции, вклучувајќи го и дополнителното приватно здравствено осигурување и животното осигурување.

Во однос на состојбата на бременост на подносителката, во произнесувањето е истакнато дека таа, во моментот на доставувањето на писменото известување за раскинување на нејзиниот договор не била бремена, односно, [REDACTED] нема никаква информација дека подносителката била бремена. Оттука, наведено е дека овој факт дополнително укажува на тоа дека бременоста на подносителката претставува ја причината за давањето на Писменото известување за раскинување на договорот.

Дополнително на ова, во произнесувањето укажуваат на содржината на претставката за заштита од дискриминација, односно се повикуваат на тврдењето на подносителката дека работодавачот не требало да го спроведе писменото известување со кое ѝ бил раскинат менаџерскиот договор, но не поради тоа што подносителката смета дека писменото известување е незаконско, туку истакнуваат дека причината за ваквото барање е тоа што подносителката смета дека [REDACTED] требало да го изигра здравствениот систем во Република Северна Македонија, а на начин што нејзиниот работодавач не требало да ја одјавува од работен однос уште 10 дена, иако подносителката не навела врз кој основ истото треба да биде направено, притоа наведувајќи дека нејзиното образложение дадено во претставката за заштита од дискриминација е небулозно во однос на тврдењето дека нејзиниот работодавач не би имал никаков трошок, при што понатамошните трошоци би биле преземени од страна на државата преку фондот за здравствено осигурување.

Согласно претходно наведеното, во произнесувањето е наведено дека подносителката на овој начин бара повластен третман, при што [REDACTED] смета дека е нејасно на кој начин подносителката барала да нејзиниот работодавач не постапи по писменото известување за раскинување на менаџерскиот договор, кое е веќе евидентирано во архивата на работодавачот, и понатаму, не е оспорено од страна на подносителката на претставката во судската постапка која активно се води. Оттука, во произнесувањето е наведено дека е нејасно образложението дадено од подносителката на претставката дека [REDACTED] не требало да ја одјавува подносителката од работен однос уште 10 дена, бидејќи според неа, на тој начин ќе можела да отвори боледување за одржување на бременоста и понатаму породилното отсуство, при што [REDACTED] не би имал никаков трошок бидејќи трошокот би бил на товар на буџетот на Република Северна Македонија.

Во продолжение на произнесувањето, истакнато е дека Комисијата е потребно да го има во предвид фактот дека на подносителката во целост и во полн износ ѝ биле исплатени платата и надоместоците до моментот на престанок на работниот однос, датум за кој подносителката била известена и пред моментот кога дознала за својата бременост, при што го оспоруваат тврдењето дека станува збор за дискриминација сторена врз основа на состојбата на бременост на подносителката. Во смисла на претходно наведеното, од страна на потенцијалниот дискриминатор сметаат дека ваквото дејствување не смее да се квалификува како дискриминација, во ситуација кога на денот на отпочнување на истекот на отказниот рок кај вработената нема состојба на бременост, која всушност се случила по приемот на одлуката за отказ и во ситуација кога вработената знаела точно кога нејзиниот работен однос ќе престане.

Во произнесувањето дополнително е наведено дека подносителката пропушта да наведе дека сметано до 23.8.2021 година била именувана за една од управителите на [REDACTED], поради што истите сметаат дека е нејасно за каков вид на дискриминација укажува подносителката имајќи го во предвид фактот дека таа била поставена на највисокото раководно место и уживала најголеми можни бенефиции кај нејзиниот работодавач. Во врска со ова, наведено е дека подносителката вила управителка на [REDACTED] сè до 15.7.2024 година кога единствениот содружник на [REDACTED] донел одлука за нејзино отповикување согласно Законот за трговските друштва, при што истакнато е дека ваквата одлука не била оспорена од страна на подносителката. Во продолжение на ова, од страна на [REDACTED] наведуваат дека наводите на подносителката дека во 2022 година му кажала „НЕ“ на сопственикот и дека сметано од тогаш, односот кон нејзе се сменил на начин што таа била малтретирана и дискриминирани се паушални и неосновани,

при што сметаат дека е нејасно како започнала ваква дискриминација доколку сопственикот на [REDACTED] претставува правно лице, дополнително истакнувајќи дека во периодот од 2022 до 2024 година, подносителката вила на највисоката можна позиција со уживање на сите можни бенефиции.

Од страна на потенцијалниот дискриминатор е наведено дека согласно условите од Менаџерскиот договор склучен на 24.4.2018 година, Анексот склучен на 1.1.2021 година и условите за Писменото известување за раскинување на договорот, подностиелката го известила работодавачот дека сака да ги преземе полисите за здравствено осигурување и животна осигурување со обврска за нивно плаќање на нејзин трошок.

Во однос на судските постапки, во произнесувањето е наведено дека подносителката повела судска постапка против [REDACTED] пред Основен суд Битола заведена под РО бр. [REDACTED] при што предметната судска постапка е со основ надоместоци од работен однос.

Во прилог на произнесувањето беше доставена и следната документација:

- Полномшно бр. [REDACTED] од 28.11.2024 година;
- Договор за вработување на деловни лица (Менаџерски договор) бр. [REDACTED] од 25.4.2018 година;
- Анекс кон договорот за вработување на деловни лица (Менаџерски договор) од 1.1.2021 година;
- Писмено известување за раскинување на Договорот за вработување на деловни лица (Менаџерски договор) број [REDACTED] од 17/7/2024 година;
- Одлука за отповикување Управител, именување Управител, промена на податоци за Управител, промена на назив и скратен назив, измена на постоечката Изјава за основање на Друштвото и усвојување на нов пречистен текст на Изјавата за основање на Друштвото од 23.8.2021 година, со која подносителката се именува за управител на друштвото;
- Тековна состојба на Друштво за производство, трговија и услуги [REDACTED] Битола;
- Одлука за отповикување Управител и именување на нов Управител на Друштвото од 15.7.2024 година со која подносителката се отповикува од позицијата управител;
- Тужба РО-287/24 од 22.7.2024 година;
- Покана за одговор на тужба од 22.8.2024 година;
- Одговор на тужба од 29.8.2024 година;
- Вешт наод и мислење по барање на adv. [REDACTED] од 18.10.2024 година;

На ден 11.12.2024 година, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 30 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација до подносителката достави барање за дополнителни информации во кое подносителката беше задолжена да достави дополнителни информации во однос на нејзиното забременување и во однос на датумот и временскиот период кога го известила работодавачот за истото во текот на работниот однос.

На ден 12.12.2024 година до Комисијата пристигна одговор на барањето за информации заведено под арх. бр. 08-674/9. Во одговорот, подносителката на претставката наведува дека дознала за нејзината бременост на 1 октомври 2024 година, при што следниот ден, на 2 октомври го известила работодавачот за истото со боледување кое во прилог беше доставено со приемен печат на [REDACTED]. Во продолжение на ова, наведува дека доставила дополнителен документ за продолжување на боледувањето на 15.10.2024 година,

за кој тврди дека бил примен од страна на нејзиниот работодавач, меѓутоа овие работни часови не биле заведени како боледување. Оттука, подносителката истакнува дека поради претходно наведеното, таа нема добиено надомест од страна на Фондот за здравствено осигурување поради тоа што не ѝ била направена корекција на конкретните работни часови.

Во прилог на ова известување, подносителката ја достави следната документација:

- Извештај за привремена спреченост за работа од 1.10.2024 година;
- Доставен извештај за привремена спреченост за работа до работодавачот [REDACTED] Битола заведен под арх. број [REDACTED] д 2.10.2024 година;
- Известување за продолжување на боледување од 16.10.2024 до 12.11.2024 година, издадено од ФЗОМ, подрачна служба Скопје на 14.10.2024 година;
- М1/М2 образец за подносителката на претставката од 18.10.2024 година (по одјава од работно место);
- Покана за уредување на барање за исплата на надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа од ФЗОМ – подрачна служба Битола од 18.11.2024 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 [REDACTED] Битола врз [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“.*

Согласно член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација:

*„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.“*

Во врска со претходно цитираните членови, ставовите 1 и 2 од член 101 од Законот за работните односи (Службен весник број 111/2023) кој ја уредува забраната за отказ поради бременост, раѓање и родителство, гласат:

*“(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 спреченост за неа 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 ги во предвид претходно цитираните членови, во конкретниот случај воочливо е дена Известувањето за откажување на менаџерскиот договор на подносителката ѝ било врачено на 17.7.2024 година со отказан рок од 3 месеци, со тоа што истото станало ефективно на 18.10.2024 година, односно работниот однос на подносителката прекинал на наведениот датум и таа била одјавена согласно приложениот M1/M2 образец. Оттука, согласно доставените докази од страна на подносителката, Комисијата констатира дека таа дознала за својата состојба на бременост и последователно на тоа го известила својот работодавач за истото на 2 октомври 2024 година, во текот на последниот месец додека и течел отказниот рок за менаџерскиот договор. Следствено на ова, имајќи ги претходно истакнатите факти и околности во предвид, притоа поткрепени со соодветни докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека во конкретниот случај не станува збор за отказ на договорот за вработување поради забременувањето на подносителката, туку наведената состојба настанала по истекот на 2 месеци од вкупно предвидените 3 месеци отказан рок, при што даденото известување за откажување на менаџерскиот договор не е каузално поврзано со настанатата состојба на бременост на подносителката.

Во продолжение на ова, согласно член 18 став 1 од Законот за здравствено осигурување (Службен весник број 209/2023) е предвидено следново:

*„(1) Надоместокот на плата за првите 30 дена спреченост за работа го утврдува и исплатува работодавецот од своите средства, а над 30 дена Фондот.“*

Имајќи го во предвид датумот кога подносителката го известила работодавачот за нејзината бременост (2.10.2024 година) и датумот согласно Писменото известување за прекинување на менаџерскиот договор (18.10.2024 година), согласно вака доставеното известување за прекин на менаџерскиот договор, подносителката не успеала да го оствари правото на надоместок на плата на товар на Фондот за здравствено осигурување поради фактот што од дознавањето и известувањето за нејзината бременост, до денот на предвиденото прекинување на нејзиниот работен однос истекле помалку од 30 дена, следствено на што надоместокот на плата за спреченост за работа поради нејзината бременост, согласно член 18 став 1 од Законот за здравствено осигурување е исплатено само од страна на нејзиниот работодавач, при што не истекол предвидениот временски период од 30 дена од денот кога подносителката го известила својот работодавач за нејзината состојба на бременост и истовремено сè уште била во работен однос кај претходно наведениот работодавач, следствено на што надоместокот на плата за дадениот период може да ѝ биде покриен само од страна на нејзиниот работодавач. Оттука, доколку станува збор за парични побарувања за надоместок од работниот однос во [REDACTED] ДООЕЛ Битола, подносителката веќе води граѓанска судска постапка која ја води пред Основен суд Битола во која би можела да ги оствари наведените права.

Имајќи го во предвид сето горенаведено, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека не станува збор за сторена дискриминација врз основа на полот и бременоста како заштитни карактеристики на подносителката на претставката за заштита од дискриминација, имајќи ги во предвид наведените околности и доставената документација која ја поткрепува истакнатата фактичка состојба. Согласно доставената документација и образложената фактичка состојба, на подносителката ѝ било врачено Известување за прекинување на менаџерскиот договор со кој ѝ бил уреден работниот однос

во [REDACTED] Битола на 17.7.2024 година, со отказан рок од 3 месеци, при што сознанието на подносителката за нејзиното забременување во период од 2 месеци по врачувањето на ваквото известување не може да претставува причина за даденото известување, односно не постои каузална врска која докажува дека работниот однос на подносителката бил прекинат во јули поради нејзиното забременување во септември/октомври.

Оттука, имајќи ја предвид законската дефиниција за дискриминација уредена во член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата не пронајде дека била сторена дискриминација врз основ на пол и бременост во областа на работата и работните односи од страна на [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.

Комисија за спречување и заштита од  
дискриминација  
Претседател на Комисијата  
Лимко Бејзароски



Доставено до:

[REDACTED]