

Архивски број: 08-54/2
16-06-2025 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-487/1 од 2.7.2024 година поднесена од ,
од Скопје, против , за извршена дискриминација врз основа на пол, род и
мајчинство во областа на работа и работни 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

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на пол, род и
мајчинство во областа на работата и работните односи сторена од страна на
врз

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-
487/1 од 2.7.2024 година, од страна на , за сторена дискриминација врз
основа на пол род и мајчинство во областа на работата и работните односи, од страна на

Согласно наводите од претставката, подносителката била вработена во со
договор за вработување на определено време бр. при што
предметниот договор бил склучен за времетраење од 3 месеци со почеток од
година. Оттука, подносителката на претставката за заштита од дискриминација, на
година потпишала Анекс кон претходно наведениот договор за вработување, согласно кој
времетраењето на договорот за вработување ѝ се продолжило за уште 3 месеци за периодот
од одина до година. Дополнително на ова, во анексот кон договорот,
сумата предвидена како нето месечниот надоместок ѝ била зголемена (од 22.000 МКД на
23.000 МКД).

Во продолжение на претставката, подносителката наведува дека на ден година, ја
известила вработената во секторот за човечки ресурси - за нејзината
бременост, со цел да се информира за текот на нејзиниот работен однос и како истиот би бил
уреден во иднина. Во врска со претходно наведеното, подносителката истакнува дека од
страна на вработеното лице во секторот за човечки ресурси ѝ било укажано дека наведеното
лице ќе разговара со работодавачот, следствено на што подносителката би ги добила
побараните информации. Оттука, во продолжение на претставката е наведено дека следниот
ден на година, подносителката била повикана во секторот за човечки ресурси и
била известена дека за одлуката на работодавачот дека времетраењето на нејзиниот договор
за вработување на определено време нема да биде продолжено.

Во прилог на претставката за заштита од дискриминација беше доставена следната
документација:

- Договор за вработување бр. година:
- Анекс бр. 1 кон Договорот за вработување бр. ина;
- Потврда за искористен годишен одмор бр. година.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 30.7.2024 година испрати Известување бр. 08-487/2 за произнесување по наводите од претставката до Притоа, со ваквото известување за произнесување, Комисијата го префрли товарот на докажување на страната на потенцијалниот дискриминатор согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

На ден 26.8.2024 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на како одговор на претставката. Притоа, во предметниот одговор целосно се отфрлаат наводите за дискриминација, со тоа што од страна на банката ги потврдуваат наводите дека подносителката ја известила координаторката за човечки ресурси за состојбата во која се наоѓа, при што побарала информација во однос на тоа дали нејзиниот договор за вработување би бил продолжен, за што на дина била известена дека времетраењето за кое бил склучен наведениот договор за вработување на определено време нема да биде продолжено.

Оттука, во произнесувањето по наводите од претставката за заштита од дискриминација се наведува дека работниот однос на подносителката на претставката за заштита од дискриминација прекинал исклучиво поради изминување на времето за коешто бил склучен договорот за вработување, а не поради состојбата во која се наоѓала вработената. Во продолжение на ова, изнесена е фактичката состојба согласно која и подносителката на претставката склучиле договор за вработување на определено време на одина, при што на година бил склучен и Анекс на примарниот договор согласно кој се изменило времетраењето на договорот, односно Договорот за вработување се продолжил за уште 3 месеци за периодот од до година. Во врска со ова, наведуваат дека со потпишувањето на Договорот за вработување и Анексот на договорот подносителката била свесна дека работниот однос ќе ѝ престане на одина.

Во продолжение на ова, се повикува на член 62 став 1 и член 64 од Законот за работните односи, согласно кои:

Член 62

„Договорот за вработување престанува да важи:

- 1) Со изминување на времето за коешто бил склучен.“*

Член 64

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

Оттука, на крајот на произнесувањето, наведува дека основот за престанувањето на договорот за вработување на работниот однос е утврден со договори уредно потпишани од двете страни во кои е договорено дека по истекот на временски период работниот однос престанува, а не отказ како едностран акт на работодавачот со кој можел да изврши дискриминација на работникот. Дополнително на ова, во произнесувањето е наведено дека како општествено одговорна институција во досегашното работење не дискриминирала ниту една жена вработена во поради нејзината состојба на бременост, без разлика дали била вработена на определено или на неопределено време, додавајќи дека поголемиот број од вработените во е жени.

На ден 25.10.2024 година, до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена дополнителна документација од страна на подносителката на претставката, која се

состоеше од Специјалистички извештај од ЈЗУ Универзитетска клиника за Согласно доставениот медицински извештај, подносителката претрпела „силна стресогена ситуација кога не ѝ бил продолжен договорот на работното место пред 4 месеци, откако обзнанила дека е во гравидна состојба, по што почувствувала силна напнатост, немир, разочараност, стравови за иднината и несоници. Актуелно потиштена, плачлива, вознемирена, со силна напнатост, немир и плач кога зборува за настанот што се случил и последици по психичкото здравје“. Согласно цитираниот медицински извештај, на подносителката ѝ била препишана и соодветна медицинска терапија.

Земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето по истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека станува збор за извршена дискриминација од страна на _____ врз _____.

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.**

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените на Обединетите нации во членот 11 ги предвидува 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, меѓу другото 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.“**

Во Преамбулата на Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот, меѓу другото 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: „*Ќе 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.*“

Во продолжение, 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.“

Оттука, меѓу основите кои нема да се сметаат како валидна причина за прекин, Конвенцијата во член 5 ги предвидува:

„(г) раса, боја, пол, брачен статус, семејни одговорности, бременост, вера, политичко убедување, национално отфрлување или потекло“.

Според Европската социјална повелба, уживањето на 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 контекст на претходно наведеното, важна е и Конвенцијата за човекови права на Советот на Европа со која преку член 14 и придружниот Протокол 12 се забранува дискриминација, вклучително и разгледувајќи ја судската пракса на Европскиот суд за човекови права. Оттука, во случајот **Napotnik v. Romania**¹, апликантката тврдела дека е дискриминирана врз основа на пол, односно бременост, при што и покрај фактот што Европскиот суд за човекови права не нашол повреда на право, утврдил важни критериуми кои треба да се следат во вакви случаи. Во контекст на претходно наведеното, таквите критериуми се однесуваат првенствено на степенот на оправданост за различниот третман врз основа на пол, односно бременост, а потоа прашањето дали постои уназадување во кариерата на апликантката, односно дали истата била отпуштена од работа.

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. **„Бременоста како личен статус не се споменува изречно во Уставот**

¹Апликација бр. 33139/13 од 20.10.2020 година

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“.

Законот за работните односи (Сл. весник на РМ бр. 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 9-6 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.“**

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. Дополнително, според членот 77 од истиот закон

„Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- (1) Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласно со закон и колективен договор;
- (2) Поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски или управни органи;
- (3) Одобрено отсуство заради болест или повреди, **бременост, раѓање и родителство**;
- (4) Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;
- (5) Отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и
- (6) Други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.“

Со членот 101, посебно е уредена **забраната на отказ поради бременост, раѓање и родителство**. Согласно став 1 и 2 на 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 спреченост 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 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.“

Став 3 од истиот член гласи:

„(3) 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“.

Фактот што во конкретниот случај не се продолжува воспоставената пракса на склучување на нов договор за вработување исклучиво поради известувањето за бременоста на подносителката, може да се утврди врз основа на тоа што против подносителката не биле водени дисциплински постапки или било какво предупредување за несовесно или нестручно вршење на работата. Притоа, во случаи каде има воспоставена пракса на продолжување на договорот на определено време со редовни анекси, кога нема исполнети услови за отказ, кога работничката ги извршува успешно своите работни обврски, кога кај работодавачот нема причини за намалување на бројот на вработени, кога нема променета фактичка состојба од последното продолжување на договорот до актуелното (потенцијалното), со исклучок на фактот дека работничката е бремена, станува збор за злоупотреба на ставот 3 од членот 101.²

Во конкретниот случај, работодавачот не го продолжил договорот за вработување во периодот кога подносителката останала бремена и го известила за истото. Имајќи го предвид фактот дека Комисијата за спречување и заштита од дискриминација го префрли товарот на докажување кај потенцијалниот дискриминатор согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, во произнесувањето истиот не успеа да го побие тврдењето за дискриминација кое беше сторено веројатно од страна на подносителката на претставката. Во смисла на претходно наведеното, поранешниот работодавач на подносителката не успеа да го докаже спротивното на тврдењето за сторена дискриминација, имајќи предвид дека во конкретниот случај не постоеле претходни писмени опомени, предупредувања или пак била поведена дисциплинска постапка поради посериозни прекршувања на договорот за вработување. Оттука, работодавачот не го побил тврдењето на подносителката и не докажа дека постои друга причина за прекин на веќе воспоставената пракса на склучување на нов договор за вработување на определено време по истек на претходниот, а притоа таа причина да не претставува бременоста на подносителката, имајќи го предвид погоре наведеното образложение.

Разгледувајќи ја праксата на судовите на Република Северна Македонија, Основниот суд Скопје II, во пресудата бр. РО-980/17 од 6.7.2017 година³ утврдил повреда на правото на тужителката со нееднаков третман по основ на личен статус, семејна и брачна состојба односно бременост со прекинување на работниот однос на тужителката. Во конкретниот случај, тужителката била вработена кај тужениот на работно место продавачка, започнувајќи од 16.5.2014 година заклучно до 16.8.2014 година, кога потпишала спогодбено раскинување на договорот. Следствено на ова, на 25.7.2014 година, тужителката со тужениот склучиле договор за вработување на определено време во времетраење од 1 месец, при што пред истекот на рокот за кој бил склучен договорот за вработување, тужителката и тужениот склучиле анекс на примарниот договор за вработување за период од уште три месеци, на 26.8.2014 година, како и на 25.11.2014 година за период од уште три месеци. Во продолжение на образложението на судската одлука наведено е дека во текот на работењето согласно последниот Анекс кон договорот за вработување од 25.11.2014 година, тужителката останала бремена и поради компликации морала да отсутствува од работа, за што тужениот бил уредно и навремено известен, при што иако тужителката требало да започне со боледувањето на 2.2.2015 година, таа започнала со користење на истото на 9.2.2015 година, при што ваквото боледување било продолжено од страна на лекарска комисија до 23.3.2015 година. Оттука, кога тужителот дознал за состојбата на тужителката, донел решение за престанок на работен

² Македонско здружение на млади правници „Правно мислење за нееднаковото постапување и дискриминација во работните односи кон жените поради бременост, родителство и мајчинство во Република Македонија“, Скопје, 2022, достапно на: <https://myla.org.mk/wp-content/uploads/pdf/ПРАВНО-МИСЛЕЊЕ-ЗА-НЕЕДНАКОВОТО-ПОСТАПУВАЊЕ-И-ДИСКРИМИНАЦИЈА-ВО-РАБОТНИТЕ-ОДНОСИ-1.pdf>

³ Пресуда бр. РО-980/17 од 6.7.2017 година, донесена од страна на Основен Граѓански суд Скопје;

однос на 20.2.2015 година, во кое било наведено дека работниот однос на тужителката престанува поради истек на договорот за работа на определено време.

На крај, судот во конкретниот случај утврдил дека тужениот имал однесување со кое била дискриминирана тужителката поради нејзиниот личен статус, семејна и брачна состојба односно бременост. На вакво однесување укажал фактот што спротивно на одговорот на тужбата во кој тужениот наведува дека на тужителката не ѝ бил продолжен договорот за вработување поради намален обем на работа, согласно прегледот за личен доход на тужениот судот утврдил дека во текот на месец февруари 2015 година кога на тужителката не ѝ бил продолжен договорот за вработување, 6 нови работници засновале работен однос кај тужениот. Следствено на ова, судот сметал дека доколку тужителката не била бремена со неа тужениот ќе склучел Анекс на договорот за вработување на определено време и таа сè уште би била во работен однос кај тужениот. Во судската одлука дополнително било образложено дека согласно член 38 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, товарот на докажување дека не има дискриминација паѓа на тужениот, при што во конкретниот случај тужениот не докажал дека тужителката и да не била бремена, немало да ѝ биде продолжен договорот за вработување.

На крај, Законот за спречување и заштита од дискриминација (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 конкретниот 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, или несоодветно и неквалитетно извршување на работните обврски од страна на подносителката. Дополнително, имајќи го предвид фактот

дека Комисијата го префрли товарот на докажување на потенцијалниот дискриминатор согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, потенцијалниот дискриминатор не успеа да го побие тврдењето на подносителката за дискриминација, преку прекинување на праксата на склучување на договори за вработување на определено време, која била претходно воспоставена на 2 наврати со последователно склучување на 2 договори со времетраење од по 2 месеци. Имајќи го предвид претходно наведеното, подносителката на претставката воспоставила каузална врска помеѓу непродолжувањето на праксата на склучувањето на нов договор за вработување по истекот на тековно важечкиот, поврзувајќи го истото со моментот на нејзиното забременување и последователно известување на работодавачот за сопствениот статус на бремена жена.

Врз основа на наведеното, Комисијата утврди дека | со
непродолжувањето на договорот на определено време на | извршиле
интерсексиска дискриминација по основ на пол, род, бременост и мајчинство во областа
работа и работни односи, што претставува потешок облик на дискриминација, како што е
наведено во диспозитивот.

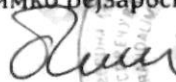
Согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по
утврдена дискриминација, со цел отстранување на повредите на правото, Комисијата за
спречување и заштита од дискриминација ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА во иднина да се воздржува од практики што произведуваат
нееднаков третман и дискриминација на вработените врз основа на пол, род, бременост,
мајчинство 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.

Доколку не постапи согласно оваа препорака, Комисијата за спречување и
заштита од дискриминација, согласно своите надлежности 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
Претседател на Комисијата
Лимко Бејзароски



Доставено до: