

Архивски број: 08-352/6

23-09-2025 година

Постапувајќи по претставката за заштита од дискриминација бр. 08-352/1 од 7.4.2025 година, поднесена од ----- од Скопје, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 27 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 258/2020), го донесе следното:

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основ на пол, род и бременост сторена од страна на работодавачот Друштво за трговија и услуги ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје, врз ----- од Скопје во областа на работата и работните односи.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

На ден 7.4.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата), доставена е Претставка бр. 08-352/1 од ----- од Скопје со адреса на ул. ----- . Подносителката во претставката тврди дека врз неа е сторена дискриминација поради бременост со непродолжување на нејзиниот договор за вработување на определено време од страна на нејзиниот работодавач ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје (во натамошниот текст: работодавачот).

Имено, во претставката наведува дека кај работодавачот била во работен однос од 01.06.2024 година, со договор за вработување на определено работно време кој бил продолжуван на секои три месеци. Последниот договор го потпишала на 01.12.2024 година. Во меѓувреме останала бремена, со проценета патолошка бременост за која доставила документ на работодавачот, од лекарска комисија за боледување од времетраење од 1 месец, односно од 05.02.2025 до 05.03.2025 година.

На 27.02.2025 година, добила повик од ----- (главен шеф) и без никакво објаснување била известена дека нејзиниот договор ќе биде прекинат на 01.03.2025 година, а притоа боледувањето сè уште и траело.

Истакнува дека прашала дали е виновна затоа што останала бремена но на сите нејзини прашања одговорот бил „не знам, ова е одлука на директорот“. Поднела пријава во трудовиот инспекторат од каде добила одговор дека нема неправилности и постапката била запрена од инспекторот. Следствено, наведува дека ја пријавува фирмата ----- ДООЕЛ за дискриминација на трудница.

Во прилог на претставката доставува копија од Известување на Државен инспекторат за труд ИП1 бр. ----- од ----- .2025 година; Решение на ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје за констатирање престанок на работен однос на работник бр. 0401-12 од 28.02.2025 година и Оценка за привремена спреченост за работа (боледување) од 16 до 30 дена и над 30 дена од ФПИОМ бр. ----- од ----- .2025 година.

ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје преку Адвокат ----- од Скопје на 24.4.2025 година, се изјасни по наводите од претставката на подносителката.

Во изјаснувањето наведуваат дека наводите од претставката се целосно неосновани бидејќи престанокот на работниот однос на подносителката не се случил поради нејзината бременост, туку поради истекот на времето за кое бил склучен договорот за вработување на определено време. Истакнуваат дека подносителката е поранешна вработена кај нивниот клиент. Истата засновала работен однос врз основа на Договор за вработување на определено време бр. 0401-55 од 31.05.2024 година, за работна позиција „Магационер“, со времетраење од три (3) месеци. Предметниот договор бил продолжен двапати преку Анекс 1 кон договорот за дополнителни три (3) месеци почнувајќи од 01.09.2024 година и Анекс 2 кон договорот за уште три (3) месеци, со што работниот однос траел до 28.02.2025 година.

На ден 28.02.2025 година, од страна на работодавачот е донесено Решение за констатирање на престанок на работен однос, заведено под бр. 0401-12, со кое се утврдува дека работниот однос на подносителката престанува на 01.03.2025 година, поради истек на однапред определениот рок на договорот за вработување и анексите кон истиот. Против ова решение, подносителката не поднела приговор во предвидениот рок. Дополнително, на ден 28.02.2025 година, подносителката поднела претставка до Државниот инспекторат за труд на Република Северна Македонија заведена под бр. ИП1----- . По спроведен вонреден инспекциски надзор во просториите на работодавачот Инспекторатот не утврдил неправилности и постапката била запрена. Во одговорот посочуваат на член 14 став 2 од Законот за работните односи согласно кој „Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време)“. Укажуваат дека согласно член 28 став 1 алинеја 6 од истиот закон: „Договорот за вработување содржи време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време.“, додека согласно член 5 став 1 алинеја 3 од цитираниот закон: „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.“. Понатаму, наведуваат дека согласно член 64 од ЗРО: „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 престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.“. Го истакнуваат и член 101 став 1 од ЗРО согласно кој „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“, а согласно член 101 став 3 од истиот закон: „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, наведуваат дека согласно цитираните одредби и утврденото и

од страна на трудовиот инспекторат, нивниот клиент - работодавачот во целост ја испочитувал целокупната законска регулатива при донесувањето на Решението за констатирање на престанок на работен однос на работникот ----- и не направил никаква повреда на истата. Се истакнува дека Законот за спречување на дискриминација во член 6 ја дефинира дискриминацијата како секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, и што има за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Во тој контекст, нивниот Клиент - работодавачот во конкретниот случај не направил прекршување на цитираната законска одредба. Причината за престанокот на работниот однос на подносителката е истекот на договорот за вработување на определено време, а не било какво дискриминирачко однесување. Според нив, неспорно е дека работниот однос на подносителката престанал исклучиво поради истекот на рокот за кој бил склучен договорот за вработување на определено време, која што форма на договор има точно и однапред утврдена временска рамка на важност, што е правно дозволено и регулирано со член 64 од ЗРО. Работодавачот, во овој случај немал обврска автоматски да го продолжи договорот по неговото истекување, особено доколку постојат економски или организациски причини за тоа. Оттаму, наведуваат дека одлуката на работодавачот не е последица на лични или дискриминаторски околности, туку произлегува од целосно објективни деловни и правни параметри. Дополнително, извршеното одјавување од работен однос не претставува отказ ниту правна акција насочена кон вработената-подносителката, туку истекување на договорниот однос.

Понатаму, во поткрепа на неоснованоста на наводите од претставката, укажуваат и дека подносителката на претставката не била единствениот работник кај работодавачот на кого не му бил продолжен договорот за вработување. Тврдат дека во текот на месеците февруари и март 2025 година, работодавачот извршил реално намалување на бројот на магационери во фирмата во споредба со претходните месеци. Имено, ако се разгледа ситуацијата според објективните околности, бројот на работници со работна позиција „Магационер“ во месеците јануари, февруари и март 2025 година (околу 31-32) бил намален во однос на месеците октомври и ноември 2024 година (околу 35-36). Според нив, таквиот факт укажува на променета деловна динамика и на потреба за рационализација на работниот процес. Во тој контекст, одлуката да не се продолжи договорот на подносителката на претставката е дел од пошироката кадровска политика која се однесувала и на други работници. Оттука, наведуваат дека не станува збор за исклучок или селективност, туку за деловно оправдан и однапред планиран процес на оптимизација. Склучувањето и продолжувањето на договори на определено време било врз основа на моменталните потреби на работодавачот. Истакнуваат дека обврзувањето на работодавачот да продолжи договор само поради личен статус (бременост), би претставувало спротивност со правната природа на договорот на определено време и би довело до неоснована привилегија која не е предвидена со законот.

Дополнително, потсетуваат и дека по поднесената претставка од страна на поранешната вработена - подносителката, Државниот инспекторат за труд извршил вонреден инспекциски надзор во просториите на Клиентот. При тоа, не биле констатирани никакви неправилности, ниту повреда на права од работен однос. Наведуваат дека таквиот резултат од институционален надзор јасно ја потврдува правната исправност на постапката на работодавачот и е дополнителен доказ за непостоење на дискриминаторска основа во постапувањето. Понатаму, наведуваат дека подносителката на претставката, иако имала можност да поднесе приговор до Управителот на Клиентот во предвидениот рок, тоа не го сторила, кој што факт говори дека самата не ја оспорила законитоста на решението за престанок на договорот во моментот на неговото донесување, што дополнително укажувало дека нема индиции за повреда на нејзините права. Оттука, според нив повеќе од очигледно е дека подносителката на претставката не била третирана поинаку од останатите работници, кои исто така имале договори на определено време. Престанокот на нејзиниот работен однос бил резултат на објективната околност предвидена во Законот за работните односи дека договорот истекол, а не поради нејзината бременост. Со оглед на наведеното, истакнуваат дека наводите за дискриминација не се основани, односно дека работодавачот ги почитувал сите законски процедури и прописи при престанокот на работниот однос на подносителката и не извршил никаков облик на дискриминација по основ на бременост или било кој друг дискриминаторски основ, поради што предлагаат Комисијата да донесе заклучок за неповедување на постапка против нивниот клиент.

Комисијата на 28.04.2025 година, се обрати до Агенцијата за вработување на РСМ со Барање бр. 08-352/4, од која побара податоци за пријави и одјави на работници од страна на работодавачот во период од месец септември 2024 година до заклучно со месец април 2025 година. Агенцијата ги достави бараните податоци со Допис бр. ----- од -----2025 година.

Уставот на РСМ, во членот 9 утврдува:

(1) Граѓаните на Република Северна Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

(2) Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви.

Согласно член 6 од Законот за работните односи,

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: 1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; 2) условите за работа; 3)

еднаква исплата за еднаква работа; 4) професионални шеми за социјалното осигурување; 5) отсуство од работа; 6) работно време и 7) откажување на договорот за вработување.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.

Членот 7 од истиот закон утврдува

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот (1) од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон кај работодавачот, е забранета во однос на:

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2) напредувањето во работата;

3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

5) откажувањето на договорот за работа и

6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Законот за работните односи во член 9-б утврдува:

(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.

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.

Дискриминација согласно член 6 од истиот Закон е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или не сторување, 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.

Директна дискриминација, согласно член 8 став 1 од Законот, 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.

Согласно член 13 од истиот закон, како потежок облик на дискриминација, во смисла на овој закон, се смета повеќекратна дискриминација, интерсекциска дискриминација, повторена дискриминација и продолжена дискриминација.

Согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Подносителот на претставката кој тврди дека во согласност со одредбите на овој закон е сторена дискриминација е должен да ги изнесе сите факти што го прават тврдењето веројатно. Доколку Комисијата утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката.

Согласно содржината на претставката и приложената документација кон истата, Комисијата ги сметаше за веројатни тврдењата на подносителката дека врз неа е сторена дискриминација врз основ на бременост, па фактичката состојба ја утврдуваше со преминат товар на докажување на страна на работодавачот во смисла на членот 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација. Следствено, Комисијата утврди дека ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје сторил директна интерсекциска дискриминација врз подносителката ----- врз основ на пол, род и бременост.

Имено, Комисијата го ценеше фактот дека на подносителката откако засновала работен однос кај работодавачот со договор за вработување на определено време на 1ви јуни 2024 година, истиот два пати и бил продолжуван со анекс, а во моментот кога подносителката во последниот месец од времетраењето на договорот,

односно на 5.2.2025 година, доставила до работодавачот документација од ФПИОМ за боледување (патолошка бременост), дотогашната пракса на продолжување на договорот со анекс престанала. Односно на подносителката не и било понудено потпишување на нов анекс и продолжување на договорот за вработување, што за Комисијата несомнено преставува одлука поврзана со фактот дека таа е бремена. Комплементарно на тоа, работодавачот на ниеден начин не го докажа спротивното, односно не даде соодветно објаснување поткрепено со факти дека причината за непродолжување на работниот однос не е поврзана со бременоста на подносителката. Дотолку што, работодавачот не приложи никаква кореспонденција и комунација со подносителката во однос на тоа дека и било понудено продолжување на договорот за вработување, односно истата не била известена на ниеден начин дека работодавачот има намера да не и понуди анекс на договорот од причини поврзани со организација на работниот процес поврзано со оптимизација и кадрово менаџирање.

Тврдењето во одговорот дека одлуката да не се продолжи договорот на подносителката е дел од пошироката кадровска политика која се однесувала и на други работници, работодавачот не ја поткрепи со никакви докази. Напротив, видно од податоците за работодавачот добиени од Агенцијата за вработување, подносителката е единствената вработена во првиот квартал од 2025 година, на која работниот однос и престанал со истек на договорот за вработување, а истиот не е продолжен. Останати вработени кои биле вработени со договор за вработување на определено време во истиот период работните односи им престанале спогодбено, со откази од страна на работник или работодавач, а на некои од нив им биле трансформирани, односно откако истекле договорите за вработување на определено време со истите се склучувале договори на неопределено време.

Оттука, Комисијата иако во предвид го има фактот што конкретниот случај се однесува на договор за вработување на определено време кој е врзан со истек на одредено време, сепак смета дека одлуката, односно волјата на работодавачот да не понуди нов анекс или да пристапи кон склучување на анекс за продолжување на работниот однос не треба да биде предодредена и заснована единствено на фактот што работничката е бремена.

Имено, бременоста е биолошка состојба и репродуктивна карактеристика врзана со полот, односно жената, па оттука и оваа категорија на работнички уживаат посебна заштита во работните односи преку јасно утврден сет на права од страна на законодавецот, а во однос на бременоста, раѓањето и мајчинството. Ваквиот посебен сет на мерки, права за оваа категорија на лица има за цел овозможување на еднаква положба на жените во однос на мажите на пазарот на трудот и пред сè во остварување на правата од работен однос, од причини што горенаведената биолошко репродуктивна карактеристика која е сврзана со конкретниот пол, ги става жените почетно во понеповолна положба во однос на мажите, па следствено во овие конкретни случаи, во контекст на утврдување дискриминација не е потребен компаратор, односно за бременоста не се бара споредлива ситуација, туку само каузална поврзаност на дејствието со истата (согласно праксата на Европскиот суд на правдата – случај „Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd“). Комплементарно на

наведеното, во овој случај полот, родот и бременоста истовремено претставуваат основи, односно карактеристики на подносителката кои се неразделно поврзани.

Врз основа на наведеното, Комисијата во согласност со член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ја дава следната

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА работодавачот ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје, да и се извини на ----- за сторената дискриминација во рок од 30 дена, од денот на добивањето на ова мислење со препораката и за истото да ја известат Комисијата.

НАПОМЕНА: Доколку препораката не е исполнета во предвидениот рок, Комисијата има законска надлежност да поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежниот суд за прекршоци, согласно член 27, став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател,
Лимко Бејзароски



Доставено до:

1. -----
2. ДТУ ----- ДООЕЛ увоз-извоз Скопје
3. Архива на Комисијата