

Архивски број: 08-187/1

06-02-2026 година

Постапувајќи по претставката за заштита од дискриминација бр. 08-546/1 од 3.7.2025 година, поднесена од -----од Штип, преку Адвокат ----- од Штип, 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 пол, род и бременост сторена од страна на работодавачот ДРУШТВО ЗА ПРОИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА -----, Друштво за сметководствени услуги ----- и ----- како основачи, сопственици и овластени лица за застапување на двете друштва, врз -----од Штип во областа на работата и работните односи.

## ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

На ден 3.7.2025 година, до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во натамошниот текст: Комисијата), од -----со адреса на ул. -----, преку Адвокат -----од Штип е поднесена Претставка бр. 08-546/1. Подносителката во претставката тврди дека врз неа е сторена дискриминација поради бременост од страна на нејзиниот работодавач ДРУШТВО ЗА ПРОИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----- (во натамошниот текст: работодавачот) со седиште на ул. -----, основано и застапувано од -----, со адреса на ул. ----- и ----- со адреса на ул. -----, двајцата од ----- . Подносителката претставката ја поднесува и против Друштво за сметководствени услуги -----, со седиште на ул. -----.

Имено, во претставката подносителката наведува дека била во работен однос кај работодавачот. Откако, пријавените -----и ----- од -----, државјани на ----- и содружници и застапници на првопријавеното ДРУШТВО ЗА ПРОИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА -----, дознале дека подносителката е во блажена состојба, преземале низа на дејствија со намери да ја дискриминираат по основ на бременост и да и ги повредат правата од работен однос. Именуваните, како што се наведува, се државјани на -----, а со подносителката многу добро се познавале, бидејќи таа била вработена во нивна фирма во ----- . Како задоволни од нејзината работа, истата ги мотивирала да дојдат во Македонија и да основаат фирма, за што ----- и ----- како содружници на ден -----.2023 година, основале ДРУШТВО ЗА ПРОИВОДСТВО УСЛУГИ И ТРГОВИЈА -----, во кое друштво тие се законски застапници со неограничени овластувања. Во ова Друштво, вработена била подносителката, со работен однос на неопределено време. Во текот на месец септември 2024 година, сопствениците и законските застапници на друштвото, дознале дека подносителката е бремена, по што според подносителката, истите и понудиле да потпише спогодбен престанок на работен однос. По одбивањето на подносителката да ја потпише спогодбата,

притисокот врз неа станал се поголем и неподнослив, од кои причини истата во месец септември и октомври 2024 година, се здобила со компликации во рана бременост под закана од абортус, по што од кои причини истата останала на боледување се со цел да го зачува плодот. Како што се наведува во претставката, основачите и управителите на Друштвото, „свесно и со умисла, а се со цел да и наштетат на пријавителката, на ден 15.11.2024г. го регистрираат Друштво за сметководствени услуги -----, ул. -----, односно второпријавеното друштво, во кое истите се и содружници и законски застапници, новото друштво е со иста шифра на дејност како во првопријавеното друштво и тоа: 69.200-сметководствени, книговодствени и ревизорски дејности, даночно советување, па откако оштетената ----- веќе се наоѓала на патолошка бременост, за која состојба пријавените биле многу добро информирани, свесно и со умисла да ја дискриминираат оштетената, така што сите вработени освен ----- ги „префрлуваат,, односно вработуваат во новоформираното друштво, иако знаат дека --- -- е бремена, а првопријавеното друштво има активни и побарувања и долгови.“. Следствено, се наведува дека за целиот период од ноември 2024 година до мај 2025 година, иако во тој период платата и придонесите за подносителката се на товар на фондот, таа трпела огромни притисоци и закани од страна на пријавените за да и се прекине работниот однос доброволно. Како што наведува не и се издавало ниту потврда дека е во редовен работен однос, а истата на 14.05.2025 година, во нејзина 33 гестациска недела од бременоста била одјавена од задолжително социјално осигурување, односно и бил прекинат работниот однос и покрај претходно доставениот писмен допис до пријавените со кој им укажала на последиците и штетата која ќе и се причини доколку исите и го прекинат работниот однос и ја одјават. Подносителката, истакнува дека Законот за работните односи содржи, одредби за еднаквост и за недискриминација, вклучувајќи одредби што конкретно забрануваат дискриминација на жените и дискриминација во врска со бременост. Во конкретниот случај, се истакнува дека доволно факти укажуваат на дискриминација, односно според доказите се создава разумна претпоставка дека подносителката е дискриминирана врз основа на бременост, раѓање и родителство, од причини што таа не била привилегирана како останатите вработени да биде префрлена во новооснованата фирма од истите основачи, туку напротив во состојба на бременост била под закана да го изгуби правото на породилно отсуство, додека основачите и управители не би претрпеле никаква штета подносителката да ја „префрлат“ во новооснованата фирма. Спротивно на тоа, двете лица овластени за застапување на двете пријавени друштва, подносителката во деветти месец од нејзината бременост ја одјавиле од задолжително социјално осигурување.

Кон претставката во прилог во копии се доставени:

- Медицинска документација за -----: Извештај од гинеколог од 14.05.2025 година и Извештај од психолог од 16.05.2025 година;
- Допис од ----- до пријавените (извадок од е-мејл);
- Пријава – писмена опомена до работодавач од 14.5.2025 година;
- Тековна состојба бр. ----- за Друштво за сметководствени услуги -----, од 11.3.2025 година;

- Тековна состојба бр. ----- за ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ---, од 6.3.2025 година.

Друштво за сметководствени услуги ----- и ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----- во ликвидација, преку Адвокатско друштво ----- Скопје, на 15.9.2025 година, се изјасни по наводите од претставката на подносителката. Се истакнува дека наводите се целосно неосновани и паушално изнесени со цел да создадат погрешна слика за реалната фактичка состојба. Напоменуваат дека подносителката била навремено и уредно информирана уште во месец ноември, за намерата да се отпочне постапка за престанок на правното лице -----. Следствено, до сите вработени, вклучително и до подносителката, биле доставени спогодби за престанок на работниот однос. Притоа, јасно и недвосмислено било нагласено дека, доколку таа одбие да потпише спогодба за престанок на работниот однос, работниот однос ќе престане по сила на закон, па оттука напоменуваат дека одлуката за престанок со работа на правното лице ----- во ликвидација била исклучиво резултат на деловни причини, донесена во рамки на деловната политика и работење на правното лице. Истакнуваат дека сите вработени биле директно засегнати од престанокот на правното лице и биле третирали еднакво и рамноправно, без правење било каква разлика врз основа на нивниот личен, семеен, социјален или друг статус, во однос на понуденото спогодбено престанување на работниот однос. Па имајќи го во предвид тоа, наводите дека бременоста на подносителката била причина за донесување одлука за ликвидација се апсурдни и неосновани. Во таа насока, потенцираат дека не постои никаква законска пречка едно физичко или правно лице да основа повеќе деловни субјекти, ниту пак дека постои обврска истите да го задржат постоечкиот состав на вработени. Напротив, според нив, секој работодавач има дискреционо право самостојно да одлучи со кои лица ќе воспостави работен однос, врз основа на реалните деловни потреби, квалификациите и критериумите што истиот самиот ги утврдува. Истакнуваат дека, подносителката имала доволно време, како навремено и уредно информирана, да разгледа опции и да се подготви за начинот на кој во иднина ќе ги остварува своите права по основ на бременост, раѓање и родителство. Дополнително на тоа, одлуката за престанок на работодавачот не била ненадејна и изненадувачка, туку била резултат на подолг временски период на подготовка, односно дека фактичкото отпочнување на ликвидацијата е на 13.5.2025 година. Напоменуваат и дека во целиот период спрема подносителката биле исплаќани сите плати и придонеси од социјално осигурување, па следствено на тоа сопствениците и управители на друштвото како работодавач, немале никаква намера да и предизвикаат штета, ниту да вршат дискриминација врз неа, а затоа и било навремено понуден спогодбен раскин на работниот однос, за да може подносителката да заснова нов работен однос со друг работодавач и непречено да ги оствари правата од работен однос во врска со платеното отсуство заради бременост, раѓање и родителство. Во однос на наводите дека од страна на работодавачот не била издадена потврда за редовен работен однос, појаснуваат дека барањето за издавање на ваква потврда било поврзано со потребата на подносителката да обезбеди кредит пред НЛБ

Банка, а дека работодавачот го одбил барањето не како резултат на дискриминаторски или селективен однос кон подносителката, туку поради фактичката состојба во која се наоѓало Друштвото, односно пред отпочнување на постапка за ликвидација без никаква деловна активност. Што значи дека неговата финансиска состојба била битно изменета во однос на редовното функционирање на едно активно правно лице, па издавањето на потврда за редовен работен однос во такви услови би создало ризик од погрешна интерпретација на фактичката состојба пред банката, дека Друштвото е стабилен и активен деловен субјект, што не кореспондирало со реалната фактичка состојба. За ваквите причини била известена и подносителката. Понатаму, наведуваат дека на подносителката во март 2025 година уште еднаш и било јасно укажано дека постапката за ликвидација е целосно подготвена и дека нејзиното официјално започнување претстои во најкус можен рок. Истакнуваат и дека работодавачот е должен согласно закон да изврши одјава на сите вработени веднаш по отворањето на постапката за ликвидација, без притоа регулативата да предвидува никакви исклучоци врз основа на личен статус на вработениот, вклучително и бременост. Наведуваат и одредби од Законот за работните односи, согласно кои работниот однос престанува и во случај на престанување на работодавачот согласно закон, додека посочените одредби од истиот закон кои предвидуваат забрана за дискриминација не се однесуваат на предметната ситуација со престанување на правното лице. Исто така, истакнуваат дека Друштвото за сметководствени услуги ----- не претставува правен следбеник на првопријавеното Друштво, туку дека збор за посебен и независен правен субјект, кој нема структурна поврзаност со првичното друштво. Оттука, според нив, не е извршено никакво „префрлање“ или „преземање“ на вработени, туку се работи за воспоставување на нов работен однос, со нов работодавач и соодветен и независен договор за вработување. Во однос на наводите содржани во претставката дека поради наведен стрес предизвикан од страна на работодавачот подносителот доживеал сериозни психофизички последици кои резултирале со предвремено породување, укажуваат дека не постои докажана и неспорна причинско-последична врска меѓу постапките на работодавачот и здравствената состојба на подносителката. Следствено, се осврнуваат на објаснување на стресот како субјективна категорија и дека не можело да се заклучи објективно дека истиот е резултат на дејствија на работодавачот. На крајот, сметаат дека наводите за вршење на дискриминација се во целост неосновани, дека постапувањето на работодавачот било во согласност со позитивните правни прописи, почитувајќи ги сите права и обврски кои произлегувале од работниот однос, па предлагаат Комисијата да констатира дека спрема подносителката не е сторена дискриминација по основ на бременост, раѓање и родителство и дека наводите во постапката се неосновани во целост.

Во прилог доставуваат:

- Принт од мејл порака испратена од Адвокатското друштво ----- Скопје во име на работодавачот до подносителката, со понудена спогодба за раскин на работниот однос, на датум 29.11.2024 година;
- Копија од Решение од Централен регистар на РСМ бр. ----- од -----2025 година, за отпочнување на постапка за ликвидација на работодавачот;

- Копија од листа за пресметка на плати на вработени кај работодавачот, за месеци ноември и декември 2024 година;
- Копија од Известување на работодавачот до НЛБ банка, од 6.3.2025 година;
- Копија од Известување на работодавачот до подносителката и
- Принт од мејл порака испратена од Адвокатското друштво ----- Скопје во име на работодавачот до подносителката, со достава на две известувања, од 6.3.2025 година.

Комисијата со Барање бр. 08-546/4 од 19.9.2025 година, побара од Друштвото за сметководствени услуги ----- и ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО УСЛУГИ И ТРГОВИЈА -----, дополнителни податоци и информации, односно да ги достават сите спогодби за раскинување на работен однос склучени со вработените во ДПУТ -----, да обезбедат и достават податок и информација за првото и/или последователните известувања до подносителката и вработените со кои ги информирате за намерата за престанок на правното лице-работодавачот, да обезбедат и дадат податок дали вработените во друштвото во ликвидација, засновале работен однос во новооснованото Друштво за сметководствени услуги ----- и дали на подносителката и било понудено да заснова работен однос во новооснованото друштво.

Дополнително, Комисијата со Барање бр. 08-546/6 од 19.9.2025 година, се обрати до подносителката, од која побара дополнително да се произнесе по однос на тоа дали од страна на работодавачот покрај понудувањето на спогодбата за раскинување на договорот за вработување и било понудено да заснова работен однос со Друштвото за сметководствени услуги -----, дали на останатите вработени им биле понудени спогодби за раскинување, односно дали на тој начин им престанал работниот однос, на кој датум за првпат и била понудена спогодба за раскинување на работниот однос и дали понудата била писмена, како и да ја достави писмената кореспонденција со целата писмена и да даде дополнителни информации во однос на остварувањето платено отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство.

Друштво за сметководствени услуги ----- и ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----- – во ликвидација, преку Адвокатско друштво ----- Скопје, на 9.10.2025 година, доставија одговор по Барањето на податоци и информации со бр. 08-546/4.

Во одговорот наведуваат дека бараните спогодби за раскинување на работниот однос не можат да ги достават, од причина што нивната содржина содржела лични податоци на други вработени лица, а согласно заштитата на истите со прописите за заштита на лични податоци. Дополнително, образложуваат дека бараните документи содржат и доверливи информации кои се однесуваат на работниот однос на останатите вработени лица кои не се инволвирани во оваа постапка, па со оглед на тоа дека станува збор за информации од чувствителен карактер, постоело ризик од нивна евентуална злоупотреба, поради што тие биле должни да ја гарантираат нивната доверливост. Меѓутоа, појаснуваат дека бараните спогодби биле склучени и понудени на вработените врз основа на член 69 од Законот за работните односи, со единствена цел да се обезбедело нивно навремено одјавување од работен однос кај работодавачот. Со

склучувањето на спогодба за престанок на работниот однос, целта била да се овозможи непречено водење и завршување на постапката за ликвидација на Друштвото, како и да им се даде можност на вработените навремено да засноваат нов работен однос кај друг работодавач, без да се наруши нивниот континуитет во работниот стаж и правата што им следуваат по основ на работен однос.

Во однос на податокот и информацијата за првото и/или последователните известувања до подносителката и вработените за намерата да се отпочне постапка за престанок на работодавачот, не доставуваат податок туку известуваат дека веќе биле доставени релевантни докази во нивното претходно произнесување. Истакнуваат дека начинот на кој вработените биле известени за постапката за ликвидација е нерелевантен факт за утврдување на фактичката состојба во однос на дискриминацијата врз подносителката, но појаснуваат дека останатите вработени лица биле известени усно, на непосреден и соодветен начин, со оглед на нивното редовно присуство на работа и можноста веднаш да бидат информирани. За разлика од нив, подносителката во релевантниот период била отсутна поради боледување, па оттука постоела потреба таа да биде информирана по писмен пат - преку е-маил комуникација и писмен допис, со што и било обезбедено исто ниво на информираност како и на останатите вработени. Во однос на податокот дали вработените на ----, засновале нов работен однос со ----, наведуваат дека секој работодавач има дискреционо право самостојно да одлучи со кои лица ќе воспостави работен однос, врз основа на своите реални деловни потреби, потребните квалификации, работното искуство и критериумите кои самиот ги утврдува. Следствено, истакнуваат дека ---- засновал работен однос со одредени вработени од ---- за кои сметал дека ги исполнуваат потребните квалификации и професионални критериуми за извршување на работните задачи. Истакнуваат и дека ---- не е правен следбеник на работодавачот, туку засебен правен субјект, па оттука и не постоела обврска да ги преземе вработените на ---- - во ликвидација како свои. Понатаму, наведуваат дека на подносителката не и било понудено да заснова работен однос со ----, повторно осврнувајќи се на дискреционото право што секој работодавач го има при вработување на лица. Истакнуваат дека дури и да и била дадена таква понуда, објективно било невозможно да се заснова работен однос, од причини што таа била сè уште во работен однос со ----, односно дека морало прво да и престане работниот однос таму, за да заснова работен однос со ----, а дека таа одбила да потпише спогодба за раскин на работниот однос. Во прилог ги доставија истите документи како и во произнесувањето од 15.9.2025 година.

Подносителката преку Адвокат ---- од Штип, на 11.11.2025 година, до Комисијата достави појаснување со дополнителни информации. Се истакнува дека на подносителката од страна на работодавачот усно и бил понуден престанок на работен однос во истиот момент кога работодавачот ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----, дознале дека истата е бремена, отприлика кон крајот на месец октомври 2024 година и почеток на месец ноември 2024 година, од кој стрес истата прокрварила и морала да остане на патолошка бременост поради заканувачки абортус. Освен на неа, на сите останати вработени им било понудено да засноваат нов работен однос во новоформираното ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, односно

дека на останатите вработени колку што им е познато, им била понудена спогодба за престанок на работен однос и уште истиот ден биле вработени во ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ -----, како ново основано друштво од истите основачи. Истакнуваат дека таквите наводи можат да се поткрепат со податоци од Агенцијата за вработување на РСМ. Информира дека со отворање на постапката за ликвидација од страна на ДРУШТВО ЗА ПРОЗИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----- на подносителката и е прекинат договорот за вработување неколку дена пред нејзиното породување. Но, дека таа дознала од службите од Центарот за вработување во ----- дека е одјавена и била советувана веднаш уште истиот ден да најде решение односно да најде некој да ја пријави во работен однос бидејќи ќе го изгуби правото на породилно отсуство. Наведува дека била принудена, на своја рака наместо да се подготвува за породување да наоѓа решение. Со оглед на се наведеното, истакнува дека повеќе од јасно е дека постои дискриминација по основ на бременост, а фактот дека подносителката користи породилно отсуство е исклучиво поради тоа што истата имала можност да заснова работен однос и да се пријави во социјално осигурување, се со цел да спречи огромна и ненадоместлива штета која никогаш не би имала можност да ја наплати поради тоа што законодавството дозволува фирмите да се гаснат преку ноќ, иако имаат вработени трудници, а која околност не смее да биде поволна за работодавачот, туку напротив треба да ја зголеми неговата одговорност. Па следствено, со утврдување на дискриминација ќе се прати јасен апел и порака дека сите треба да бидат посебно сензитивни кон бремени жени и жени во период на мајчинство и одгледување на деца. На крајот истакнува дека искрено верува и е убедена дека основачите како странски државјани во -----, им е многу добро познато дека на овој начин не би можеле да го користат системот и туку така без никакви последици да одјават во деветти месец жена пред породување. Според неа, државата треба со сите алатки да се вложи и да ги заштити овие ранливи категории.

Комисијата на 22.10.2025 година, со Барање бр. 08-546/7 побара од Агенцијата за вработување на РСМ, податоци, односно листа на вработени, со име и презиме, во ДПУТ -----, за месец октомври, месец ноември и месец декември 2024 година, со сите содржајни податоци, а особено за видот на работниот однос, траењето на работниот однос на определено време и работната позиција, сите одјави на вработени кои ДПУТ ----- ги има направено во горенаведените месеци, листа на вработени, со име и презиме, во Друштвото за сметководствени услуги -----, за месец ноември и декември 2024 година, јануари и февруари 2025 година, со сите содржајни податоци, а особено за видот на работниот однос, траењето на работниот однос на определено време и работната позиција и сите пријави на вработени кои Друштвото за сметководствени услуги ----- ги има направено во периодот од претходната алинеја. Бараните податоци Агенцијата ги достави до Комисијата на 3.11.2025 година, со Допис бр. 03-2647/2 од 29.10.2025 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.*

Членот 32 од Уставот, пак утврдува:

*(1) Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.*

*(2) Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.*

*(3) Секој вработен има право на соодветна заработувачка.*

*(4) Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.*

*(5) Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.*

Согласно член 6 од Законот за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016 и 120/2018 и „Службен весник на РСМ“ бр. 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023; 39/2025; 74/2025 и 124/2025):

*(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 повластиците 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 9-6 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 потешок 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 ДРУШТВО ЗА ПРОИВОДСТВО, УСЛУГИ И ТРГОВИЈА ----, Друштво за сметководствени услуги ---- и ----и ---- сториле директна интерсекциска дискриминација врз подносителката ---- врз основ на пол, род и бременост.

Имено, подносителката била вработена во ДПУТ ---- на неопределено време од 1.4.2023 година. Во месец септември 2024 година, работодавачот дознал за бременоста на подносителката, несомнено и од отвореното боледување од страна на подносителката, а во врска со нејзината бременост. Основачите-сопственици и управители на ДПУТ ----, на 15.11.2024 година основале ново ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----. Истите тие, на подносителката писмено и понудиле спогодба за раскин на работниот однос на 29.11.2024 година. Видно од податоците на Агенцијата за вработување на РСМ, на 2.12.2024 година, на сите вработени (----) кои во тој момент биле во работен однос со ДПУТ ---- освен на подносителката, со спогодба за раскинување им престанал работниот однос кај работодавачот, а сите тие веднаш, односно веќе на 3.12.2024 година, засновале нов работен однос, со новооснованото ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ---- од истите основачи-сопственици и управители на првиот претходен работодавач, ----и ----. Од таквите факти јасно произлегува дека работодавачот различно ја третираше подносителката во однос на останатите вработени, со тоа што на сите вработени освен на неа им понудил засновање и со нив засновал нов работен однос во новооснованото ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, а на неа единствено и било понудено спогодбено раскинување на работниот однос со работодавачот ДПУТ ----.

Следствено, за Комисијата тие факти и околности несомнено укажуваат на тоа дека единствена околност поради која на подносителката не и е понудено да заснова нов работен однос со новооснованото друштво е нејзината бременост, а во отсуство на објективно оправдана причина дека таквото постапување на работодавачот не е поврзано со истата. Имено, работодавачот на ниту еден начин не докажа и не изнесе поткрепен факт дека вработените навремено биле информирани за намерата на работодавачот да отпочне постапка за ликвидација, односно дека истите биле запознаени во претходните месеци пред потпишувањето на спогодбите за таквата намера. Напротив, од отсуството на такви факти, а видно од приложеното кон претставката и одговорите на работодавачот, произлегува дека информацијата за отпочнување на постапка за ликвидација за прв пат се појавува во месец ноември 2024 година. Комплементарно на тоа е и основањето на новото друштво на 15.11.2024 година, од истите основачи, сопственици и управители -----и ----- . Таквите факти, односно околности настануваат по настапувањето на бременоста на подносителката и по осознавање на истата од страна на работодавачот. Аргументот на работодавачот дека за да подносителката има можност да заснова нов работен однос, па и во новооснованото друштво, требала прво да ја прифати спогодбата за раскинување на нејзиниот работен однос, не може да биде објективно оправдан во отсуство на доказ дека на неа воопшто и било понудено засновање на работен однос со новооснованото друштво на истите сопственици и управители на постојниот работодавач. Дотолку што, работодавачот имал и други можности согласно Законот за работните односи, а во смисла на член 96 став 1 точка 1, да понуди *вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација.*

Понатаму, Комисијата го цени и фактот што во конкретниот случај се работи и за исти сопственици, основачи и управители, па оттука меѓусебните односи кои подносителката ги имала и ги воспоставила со нив, не може да се земаат во предвид и да се толкуваат изолирано од спорните дејствија, само заради тоа што станува збор за два различни правни субјекти. Напротив, таквата околност Комисијата ја цени во поткрепа на јасната намера на управителите со подносителката да постапат понеповолно во однос на останатите вработени во фактичка иста ситуација, врз основ на нејзината бременост неразделно поврзана со полот и со мајчинството, кое е меѓу другото, како родово перцептивна улога.

Таквото постапување на работодавачот резултирало со тоа подносителката да не го остварува правото на пристап до работа на еднаква основа со другите вработени кај работодавачот поради нејзината бременост. Со тоа покрај повредата на правото, направена е и повреда на достоинството на подносителката, на начин што е третирана како лице со помала вредност од другите лица вработени кај работодавачот, а кое достоинство на личност е во центарот на еднаквото уживање и остварување на човековите права и слободи.

Оттука, Комисијата и покрај фактот и аргументот на работодавачот дека конкретниот случај се однесува на престанок на работен однос по сила на закон поради престанок на работодавач, односно се работи за ликвидација на правниот субјект, а

новото друштво не е правен следбеник на работодавачот, сепак смета дека одлуката, односно волјата на работодавачот да не и понуди засновање на работен однос во новооснованото друштво, не треба да биде предодредена и заснована единствено на фактот што работничката е бремена.

Дополнително на наведеното е и тоа дека 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 неразделно поврзана со конкретниот пол, почетно ги става жените во понеповолна положба на пазарот на труд во однос на мажите, па следствено во овие конкретни случаи, во контекст на утврдување дискриминација се цени само каузалноста на постапувањето на работодавачот со овие дискриминаторски основи. Истото е воспоставено во праксата на Европскиот суд на правдата – случај „Carole Louise Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd“.

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 ДПУТ ----, односно основачите, сопствениците и управителите ----и ---- и ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, да и се извинат 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.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА работодавачот ДПУТ ----, односно основачите, сопствениците и управителите ----и ---- и ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, во рок од 30 дена, од денот на добивањето на ова мислење со препораката да ја отстранат сторената дискриминација, односно повредата на начин што ќе преземат соодветни дејствија со кои ќе обезбедат еднаква положба на подносителката ----со другите вработени во ДПУТ ---- кои засновале нови работни односи со ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, и за истото да ја известат Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА работодавачот ДПУТ ----, односно основачите, сопствениците и управителите ----и ---- и ДРУШТВО ЗА СМЕТКОВОДСТВЕНИ УСЛУГИ ----, во рок од 30 дена, од денот на добивањето на ова мислење со препораката, да направат обид за спогодбен надомест на настаната и/или причинета штета на подносителката ----, 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,  
Душан Томшиќ

