

Архивски број: 08-283/1
Датум: 06.03.2026

Постапувајќи по претставката бр. 08 – 798/1 од 13.11.2025 година, поднесена од ---- за заштита од дискриминација во областа на работата и работните односи, врз основа на пол и род во врска со бременост, раѓање и мајчинство против ---- и в.д. директорот – --, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 и член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РСМ бр. 258/2020) на 16.02.2026 година, го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на пол и род во врска со бременост, раѓање и мајчинство во областа на работата и работните односи сторена од страна на ---- и в.д. директорот – ---- кон ----.

Образложение

На 13.11.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставена претставка со архивски број 08 – 798/1 од страна на подносителката ----, за сторена директна дискриминација во областа на работата и работните односи, во врска со бременост, раѓање и мајчинство против ---- и в.д. директорот – ----.

Во претставката подносителката наведува дека е вработена во ---- на работно место технички персонал – домаќин/економ со Договор на определено време. Таа користела боледување поради патолошка бременост, а од 12.06.2025 година користи родителско отсуство. Во текот на родителското отсуство била известена на е-маил дека ѝ престанал работниот однос, истиот ден кога е одјавена, на 13.11.2025 година. Воедно, подносителката наведува дека на нејзино место е донесена замена, односно дека друго лице продолжило со работа, што значи дека причината/потребата заради којашто бил склучен договорот, се уште постои. Подносителката заедно со претставката, има поднесено и Пријава/Одјава – Образец М1/М2 каде е очигледно дека датум на пријава е 01.08.2022 година, но дека графата за времетраење на работниот однос стои 1 месеци и денови, односно не е специфициран рок. Во прилог на претставката го има доставено Решението за престанок на работен однос поради истек на време, од каде е евидентно дека била вработена од 01.08.2022 година, а основ за раскинување на договорот според ---- е член 64 од Законот за работни односи.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24, став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на 26.11.2025 година испрати Известување бр. 08-798/2 за произнесување по наводите од претставката до потенцијалните дискриминатори.

На 17.12.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставен поднесок за произнесување по предметната претставка со арх. бр. 08-798/3.

Со поднесокот за произнесување по наводите за дискриминација кои се однесуваат на дејствијата на дискриминација по основ на пол и личен статус, органот информира дека подносителката е вратена на работа согласно Решението на Државен инспекторат на труд, според кое се изрекува инспекциска мерка ОПОМЕНА, да ги отстрани следните недостатоци и неправилности утврдени при вршењето на инспекцискиот надзор, односно да донесе Акт за ништовност на решението за престанок на работниот однос поради истек на време и истата да ја пријави во задолжително социјално осигување од денот на престанок на работниот однос. Имено, извршен е инспекциски надзор во ----, застапувано од одговорното лице ----, по пријава поднесена од ----. За надзорот е составен Записник бр. ---- од ---- година, при што е утврдена следната фактичка состојба: „Врз основа на член 46 став 2 од Законот за работни односи, важечките колективни договори, член 85 од Законот за основно образование и Согласноста од Градоначалникот на Општина ---- бр. ---- од 27.06.2022 година, директорот на ---- ја вработил ---- со Договор за работа на определено време бр. ---- од 27.07.2022 година, со почеток на работа на 01.08.2022 година. Според член 3 од договорот, работничката засновала работен однос на определено време на работно место економ, со полно работно време од 40 часа неделно. Работниот однос траел од 01.08.2022 година. Потоа, врз основа на член 64 од Законот за работни односи, директорот донел Решение бр. ---- од 11.11.2025 година за престанок на работниот однос поради истек на време, со кое работниот однос на ---- на работното место технички персонал – домаќин-економ престанал заклучно со 13.11.2025 година. Во образложението било наведено дека договорот бил склучен на определено време и дека согласно член 64 работниот однос престанува на наведениот датум. Од увид во образецот М1/М2 било утврдено дека работничката била пријавена во задолжително социјално осигурување од 01.08.2022 година, а одјавена на 13.11.2025 година по основ истек на определено време. При надзорот е утврдено дека Договорот за работа на определено време бр. 05-747/1 од 27.07.2022 година не ги содржи сите задолжителни елементи предвидени во член 28 став 1 од Законот за работни односи, односно недостасува одредба за времетраење на работниот однос кога договорот е склучен на определено време. Член 28 став 1 точка 6 предвидува дека договорот мора да содржи време на траење на работниот однос. Според член 65 став 3 од Законот за работни односи, договорот престанува со изминување на времето за кое бил склучен, а член 64 утврдува дека договорот на определено време престанува со истекот на рокот или со престанување на причината поради која бил склучен.“

Оттука произлегува дека врз основа на инспекцискиот надзор, Државниот инспекторат за труд утврдил дека работодавачот постапил спротивно на член 64 од Законот за работни односи, бидејќи донел решение за престанок на работен однос поради истек на време, иако договорот не содржел одредба за времетраење. Поради утврдените неправилности, на работодавачот му била изречена инспекциска мерка –

опомена, согласно член 258 од Законот за работни односи, со рок од 8 дена да ги отстрани неправилностите. Работодавачот бил задолжен да донесе акт за ништовност на Решението бр. 03-667/1 од 11.11.2025 година и повторно да ја пријави ---- во задолжително социјално осигурување од денот на престанокот на работниот однос. Во поднесокот за произнесување работодавачот известува дека постапил по напатствијата на ДИТ.

Од тврдења изнесени во претставката и произнесувањето по претставката, како и од приложените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја утврди следната фактичка состојба:

Во образложението на Решението е наведено дека работниот однос е склучен на определено време и престанува со истекот на рокот за кој е склучен. Во моментот на донесување на решението подносителката користела породилно отсуство, што претставува законски заштитено отсуство. Истовремено, на нејзино место е ангажирана замена, што укажува дека потребата за работното место продолжува да постои. Тоа истовремено упатува на заклучок дека престанокот на работниот однос е поврзан со привременото отсуство на подносителката поради бременост и мајчинство. Дополнително, при инспекцискиот надзор биле утврдени неправилности во постапувањето на работодавачот, односно дека престанокот на работниот однос бил спротивен на одредбите од Законот за работни односи, поради што била изречена инспекциска мерка и наложено поништување на решението за престанок на работниот однос и повторна пријава во задолжително социјално осигурување. Работодавачот постапувајќи по задолженијата на ДИТ го поништил Решението и повторно ја пријавил подносителката, ретроактивно на 15.12.2025 година почнувајќи од датум 14.11.2025 година, но со временски ограничен договор од 3 месеци. Иако работодавачот постапил по наложеното и ја вратил подносителката на работа, тоа било сторено со склучување на нов договор на определено време од три месеци, односно додека таа се наоѓа на родителско отсуство, со што таа фактички не се враќа во првичната положба што ја имала пред незаконитиот престанок на работниот однос. Поради тоа Комисијата констатира дека дури и со постапување на работодавачот согласно задолженијата на ДИТ не се отстранува повредата кон подносителката причиниета со дискриминација во работниот однос. Односно, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во рамки на своите надлежности ја оценува истата фактичка состојба од аспект на тоа дали постапувањето на работодавачот се заснова на дискриминаторска основа. Во конкретниот случај, престанокот на работниот однос се случил во период кога подносителката користела породилно, односно родителско отсуство, кое е непосредно поврзано со бременост, раѓање и мајчинство. Овие околности се неразделно поврзани со полот и родот на работничката и претставуваат заштитни карактеристики врз основа на кои се забранува дискриминација. Тоа укажува на постоење на јасна причинско – последична врска помеѓу дискриминаторската основа и настанатата повреда, односно престанокот на работниот однос. Истовремено, на работното место на кое

била подносителката била ангажирана замена, што укажува дека потребата за работното место не престанала, односно дека не постоеле објективни деловни причини за престанок на работниот однос. Во однос на потребата од прикажување на споредлива ситуација за докажување на нееднаков третман, Комисијата потенцира дека таквото правило е изземено во случаи на заштита од дискриминација поврзани со бременост, раѓање и мајчинство.

Интерсекциска дискриминација од аспект на дискриминаторските основи, во случајот произлегуваат од полот и родот на подносителката, во непосредна врска со нејзината бременост, како и со околностите поврзани со раѓање и мајчинство. Неповолниот третман, односно престанокот на работниот однос за време на бременост е директно поврзан со биолошка и општествена карактеристика исклучиво својствена за жените, односно со репродуктивната функција и родовата улога на мајчинство. Оттука, дискриминацијата не се темели само на полот или само на бременоста како поединечни околности, туку на нивната меѓусебна и неразделна поврзаност. Оттука, имајќи предвид дека утврдените дискриминаторски основи пол и род и околноста бременост, раѓање и мајчинство функционираат истовремено и меѓусебно се засилуваат, нивното разгедување одделно не би ја одразило реалната положба на работничката. Поради тоа, токму пресекот што го создаваат овие основи ја создава специфичната ранливост што довела до неповолниот третман на подносителката. Врз основа на тоа се заклучува дека станува збор за интерсекциска дискриминација, како потешок облик на дискриминација, бидејќи подносителката е погодена истовремено врз основа на повеќе меѓусебно поврзани основи, кои заедно доведуваат до уникатна форма на дискриминација.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во контекст на конкретниот предмет особено ги зема предвид стандардите воспоставени со меѓународните извори, а кои се однесуваат на заштита на еднаквоста, правото на работа, посебната заштита на мајчинството и бременоста:

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените на Обединетите нации, Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот, Конвенцијата за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените работници: работници со семејни обврски на Меѓународната организација на трудот, Конвенцијата за прекин на работата на Меѓународната организација на трудот, Европската социјална повелба, Конвенцијата за човекови права на Советот на Европа и судската пракса на Европскиот суд за човекови права.

Конкретно, во случајот Napotnik v. Romania, апликантката тврдела дека е дискриминирана врз основа на пол, односно бременост, Европскиот суд за човекови права иако не нашол повреда на право, утврдил важни критериуми кои треба да се следат во вакви случаи. Првенствено, тоа е степенот на оправданост за различниот

третман по основ на пол, односно бременост, потоа прашањето дали постои уназадување во кариерата на апликантката, односно дали била отпуштена од работа.¹

Во оваа насока е и случајот Wrights of Howth Seafood Bars Limited v. Murat, Ирскиот суд за работни спорови навел дека посебната заштита на бремените жени од отказ во правото на Европската Унија бара, кога бремената жена е отпуштена, работодавецот да го сноси товарот на докажување дека отказот е заснован на исклучителни околности кои не се поврзани со бременоста или породилното отсуство од работа. Оттука, Судот сметал дека во секој случај во кој во прашање е отказ поврзан со бременост, фактичката комбинација на отказот и бременоста на жената, само по себе, го поставува товарот на докажување цврсто на страната на работодавецот, дека не станува збор за дискриминација.

Освен со меѓународните извори што се ратификувани и интегрирани во внатрешниот правен поредок, посебната заштита на жените работнички за време на бременост, раѓање и родителство е предвидена и во:

Уставот на Република Северна Македонија 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, додека 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 на РМ, меѓутоа инкорпорирана е во принципот на еднаквост, правото на слободна одлука за создавање семејство и правото на работа кое им се гарантира подеднакво на сите.

Законот за работните односи со членот 6 воспоставува генерална забрана за дискриминација, која помеѓу другите основи ги наведува и пол, семеен статус и други лични околности. Заштита од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство е изречно предвидена во членот 9 – б од Законот:

„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.

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.“

¹ Апликација бр. 33139/13 од 20.10.2020 година

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).

Согласно член 166, став 3 од Законот за работните односи: *„На крајот на родителското отсуство работникот има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување.“*

За контекстот зборува и Анализата за учеството на жените на пазарот на трудот:

„Дискриминацијата на жените во работниот процес се манифестира во повеќе сфери, меѓу кои и користење на заштитните мерки кои се поврзани со репродуктивната карактеристика на жената. Голем број на жени кои се вработени со договор на определено време се соочуваат со проблем при соопштување на работодавецот дека се бремени, по што договорот не им се продолжува и нивниот работен однос престанува со истекот на постојниот договор. Често пати се случува договорот да не им се продолжи под изговор дека нема потреба од тоа работно место, иако работодавецот вработува друго лице на истото работно место веднаш или по краток временски период. Последиците за жените се повеќекратни, покрај стресот којшто го доживуваат за време на бременоста, како и прекинувањето на изворот на приход, тие го губат правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост и мајчинство, што значително ја загрозува нивната егзистенција.“²

Поради образложеното Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во конкретниот случај утврди дека работодавачот на подносителката – ---- и поранешниот в.д. директор ---- извршиле директна дискриминација кон подносителката врз основа на интерсекциски поврзани основи: пол и род во врска со бременост, раѓање и мајчинство.

Директна дискриминација согласно член 8, став 1 од Законот за спречување и заштита од 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“.*

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 Законот за спречување и заштита од дискриминација интерсекциската дискриминација се смета за потешок облик на дискриминација.

² Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот, Министерство за труд и социјална политика, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, стр. 43

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:

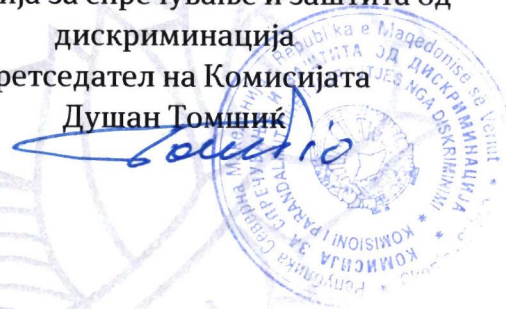
ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ---- да ѝ ја надомести на подносителката нематеријалната штета предизвикана со дискриминацијата во рок од 30 дена од приемот на ова Мислење и за истото писмено да ја извести Комисијата за спречување и заштита од дискриминација.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ---- во иднина да се воздржува од практики што продуцираат нееднаков третман и дискриминација на вработените по основ на пол и род во врска со бременост, раѓање и 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 врз основа на надлежностите 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 против одговорното лице.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател на Комисијата
Душан Томшиќ



Доставено до:

- ----
- ----