

Архивски број: 08-291/1
10.03.2025 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-791/1 од 10.11.2025 година поднесена од ----- од Скопје, против -----, со седиште на ----- во Скопје, за сторена дискриминација врз основа на пол, род, бременост и мајчинство во областа на работата и работните односи, 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 (“Службен весник на Република Северна Македонија”, бр. 258/2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

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

СЕ УТВРДУВА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ од страна на ----- во својство на ректор на -----
- кон ----- врз основа на пол, род, бременост и мајчинство во областа на работата и
работните односи.

СЕ УТВРДУВА ПОВТОРЕНА ДИСКРИМИНАЦИЈА од страна на ----- кон жените
вработени на Универзитетот врз основа на пол и род.

Образложение

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (понатаму „Комисијата“) поднесена е претставка заведена под архивски број 08-791/1 од 10.11.2025 година, од страна на -----, против ----- („Универзитетот“), за сторена дискриминација врз основа на пол, род, бременост и мајчинство во областа на работата и работните односи.

Според наводите од претставката, подносителката во периодот од 26.10.2022 година до 13.10.2025 година била вработена на Правниот факултет при ----- на работно место „асистент од областа на меѓународното право“. Претставката ја поднесува поради дискриминација сторена врз основа на пол, род, бременост и мајчинство во областа на работата и работните односи, односно поради непродолжување на договорот за вработување во состојба на бременост, за што смета дека, во отсуство на било какви други причини и основи, упатува на тоа дека единствено бременоста е основот и клучниот компаратор. Додека била на посочената работна позиција, во наведениот период, за целото времетраење целосно уредно ги извршувала работните обврски и задачи, придонесувајќи кон унапредување на

научната и образовната дејност на Универзитетот и особено Правниот факултет, што е нотирано и во самото Известување -----.

Имено, на 18 декември 2024 година таа ги заокружила докторските студии од областа на правото на Европската унија и европските интеграции и се стекнала со титулата „доктор на правни науки“, со што целосно ги исполнила условите за избор во научното звање „доцент“. Во сите категории преку кои се цени исполнетоста на условите за избор во звање, имала освоено и над максималниот број, што може да се види од нејзиното досие кое е во архивата на Универзитетот. На интервјуто со одговорното лице -----, ректор на Универзитетот, во март 2025 година ѝ било соопштено дека и покрај целосното исполнување на условите за избор и целокупното нејзино портфолио, тој донел субјективна одлука да го одложи отворањето на работното место „доцент“ (иако не ја исклучил целосно можноста), но со јасно укажување дека таа останува во работен однос на актуелното работно место „асистент“. Притоа, добила покачување на платата во износ од 100 евра во денарска противвредност. Смета дека таквата одлука, во отсуство на било какви објективни причини, била исто така мотивирана од дискриминаторски побуди по однос првенствено на пол и семеен статус, што ја илустрира и поткрепува позадината на подоцнежната одлука за престанок на работниот однос.

Компаративно, истакнува дека била донесена одлука за отворање на работно место за унапредување на колега од машки пол, во рамки на политичките студии, каде што има несразмерност меѓу бројот на студенти и ангажираниот научно-наставен кадар.

Потенцира дека со стапување на позицијата ректор во септември 2023 година, лицето ----- создал една исклучително небезбедна, нестабилна и нездрава работна средина, особено таргетирајќи ги жените, а дополнително и во склоп со други заштитени основи. Во оваа насока посочува на случај на интерсекциска дискриминација утврдена со Мислење бр. 08-506 од 4.9.2024 година на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Дискриминаторското постапување продолжило и по таквата одлука, при што на состанок со академскиот и административен кадар, ректорот истакнал дека тоа биле само ставови и перцепции што не значеле ништо. Во комуникацијата со вработените, ректорот честопати се користел со фраза дека „законите се тоалет-хартија во Македонија“, оставајќи впечаток дека според неговото сфаќање Универзитетот оперира надвор од правниот систем на државата. Ваквото однесување целосно ги променило односите внатре на Универзитетот, создавајќи страв меѓу вработените за работните места и кариерната перспектива, соочени со зачестена злоупотреба на инструментот „договор за вработување на определено време“. Пред да настапат фактите на нејзиниот случај, на вработена при ----- исто така ѝ била упатена закана за прекин на работниот однос со истек на рокот на договорот за вработување на определено време од причина што по раѓањето на своето дете, на еден или два наврати користела боледување за неа на дете. Во друг случај, пак, на вработена во административниот оддел на Универзитетот ѝ бил прекинат работниот однос веднаш по враќањето од породилното отсуство.

Откако дознала дека е бремена во месец април 2025 година, кај подносителката се појавил страв како тоа ќе влијае на нејзиното работно место во сите тие околности. Од таа причина, продолжила непрекинато, па дури и со уште поголем интензитет да ги извршува работните обврски и задачи, при што покрај предавањата спроведувала и дополнителни промотивни активности низ државата, организирила и успешно спровела постапка за склучување Меморандум за соработка помеѓу Универзитетот и Министерството за европски прашања итн.

При крајот на првиот триместар го известила деканот на Правниот факултет и одговорното лице во службата за човечки ресурси за нејзината состојба, па побарала состанок со лицето -----, во својство на ректор и de facto единствен носител на одлуки на Универзитетот (и покрај целата друга организациска структура на одлучување), за да ја соопшти веста за нејзината бременост. Побараниот состанок се одржал на 1 јули 2025 година помеѓу неа и ректорот. За време на состанокот чувствувала голем стрес и непријатност, бидејќи ѝ биле поставувани прашања во контекст на тоа дали е среќна со таа вест, а еден од коментарите бил во смисла на тоа дека вообичаено жените откако ќе се остварат како мајки, во следните 2 до 3 години отсутуваат од работа и повеќе не се фокусирани. Таа напоменала дека породилното отсуство согласно позитивните законски акти на Република Северна Македонија трае 9 месеци и дека по истекот планира да се врати на работното место и да ги извршува работните задачи непречено и посветено, како што и ги извршувала во континуитет, и покрај состојбата на бременост. Наведува дека од оваа гледна точка, сфаќа дека се нашла во една дефанзивна состојба, во која требала да се објаснува и брани себеси дека и покрај одлуката да се оствари како мајка, таа и понатаму ќе биде посветена работничка. Нејзиното прашање било како тоа ќе се одрази на работниот статус, во смисла на актуелната работна позиција, но и сè уште отворената можност за унапредување, при што тој одговорил дека можноста за унапредување не е предмет на дискусија во моментот, но дека работниот однос како асистент ќе ѝ биде продолжен за да го покрие периодот на породилното отсуство, а по нејзиното враќање ќе биде разговарано дали ќе продолжи на истата работна позиција, или пак на друга. Од страна на ректорот било предложено тоа да се изведе со подготовка на анекс, но нагласил дека ќе се консултира со правниот тим и дека правните акти за продолжување на работниот однос ќе бидат изготвени по летните одмори. По враќањето од колективниот одмор, на 22 август 2025 година, веќе на прагот на третиот триместар од бременоста, подносителката продолжила да ги извршува работните задачи и од страна на Правниот факултет била вклучена во распоредот за претстојната академска година, со обезбедена замена за периодот на отсуство по основ мајчинство. Во истиот период отпочнале постапките за продолжување на работниот однос на колегите на кои, исто така, им истекувале договорите за вработување на определено време.

На 11 септември 2025 година, во утринските часови, се обратила преку емаил до ректорот -----, со барање за информација во однос на нејзиниот статус, за да може навреме да ги подготви документите и да го планира породилното отсуство. Од негова страна било одговорено дека одговорното лице од службата за човечки ресурси ќе го изготви потребниот анекс. Меѓутоа, при истекот на работното време истиот ден, на 11

септември 2025 година, од страна на одговорното лице за човечки ресурси ----- телефонски ѝ било соопштено дека ректорот одлучил нејзиниот работен однос сепак да не биде продолжен, бидејќи на тој начин ќе ѝ била направена „голема услуга“, а следниот период секако ќе била надвор од работниот процес, односно на породилно отсуство. Подносителката во состојба на паника и стрес се обидела да објасни дека правото на платено породилно отсуство е право од работен однос, заштитено со меѓународна и домашна правна рамка, а укажала и на сите други околности во однос на неговото користење, односно дека не е на финансиски товар на работодавачот, туку е покриено од страна на Фондот за здравствено осигурување. Одговорната од човечки ресурси ја упатила да се распраша точно за сите детали од постапката, кога би можела да го отпочне породилното отсуство, кој е рокот за одлучување од страна на Фондот, во кој момент престанува обврската за исплата на плата и придонеси на работодавачот, односно од кој момент таквиот надоместок го презема Фондот. Истата вечер имала несоница и уште во утринските часови следниот ден, на 12 септември 2025 година отишла во Фондот, каде детално ѝ била објаснета целата постапка, со роковите и потребните услови за стекнување на правото на платено породилно отсуство. Истиот ден, тоа го споделила преку емеил со ректорот ----- и со одговорното лице за човечки ресурси ----- . Од оваа гледна точка, смета дека со барањето за изнесување на овие информации- конкретната фаза од бременоста, крајниот рок за породување наспроти очекуваниот термин и планот за отпочнување на породилно отсуство, ѝ било повредено правото на приватност.

Од моментот на соопштување на 11.9.2025 година, подносителката доживеала голем стрес проследен со болки во стомакот, мачнина, потење, треперење, како и изразена тахикардија. Поради опстојувањето на таквата состојба, на 15.9.2025 година се јавила на матичниот гинеколог за преглед, при што била констатирана дијагноза „Лажно раѓање“ и било индицирано боледување. Истакнува дека целата бременост ѝ била крајно уредна, без било какви компликации и во ниту еден момент дотогаш не отсуствувала од работното место, ниту користела боледување, така што смета дека ваквата состојба упатува на корелација со претрпениот стрес во врска со работното место.

На емаилот со детали за постапката за отворање на породилно отсуство не добила никаков одговор, но во меѓувреме, во текот на следните денови, во телефонски разговори со ----- како одговорно лице за човечки ресурси, ѝ било соопштено дека работниот однос ќе ѝ биде прекинат. Подносителката инсистирала оваа информација да ѝ биде соопштена по писмен пат. Така, следното известување било од Службата за човечки ресурси (----- од 25.9.2025 година), испратено на ден 25.9.2025 година со кое ја известуваат дека нејзиниот работен однос ќе биде прекинат по основ на истек на договорот за вработување на определено време. Во самото известување недвосмислено се истакнал нејзиниот придонес кон развојот на Правниот факултет и -----, а во смисла на подигнување на квалитетот на научниот и наставниот процес. Таквата информација кај нејзе дополнително создала силен стрес, вознемиреност, плачливост, неизвесност, мачнина и несоници предизвикани од страв за иднината и за нејзината егзистенција, но пред сè за нејзиното неродено бебе. Со оглед дека таквата

состојба продолжила да опстојува, на 30.9.2025 година се јавила на психијатар при ЈЗУ Градска општа болница „8 Септември“, каде што таквата состојба била утврдена и дијагностицирана од страна на лекар специјалист и било индицирано боледување. Соочена со егзистенцијални предизвици, во следните денови почнала да бара нова работа, што дополнително ја исцрпило и физички и психички, па се одразило со намален фетален развој на плодот во 8миот месец од бременоста, за што доставува извештај од ехо преглед.

Причината поради подносителката која смета дека прекинувањето на работниот однос било направено исклучиво на дискриминаторска основа е засилено со фактот дека во истиот период биле отворени повеќе огласи за вработување, вклучително и за продолжување на работниот однос на останатите колеги. Наведува дека таквиот период се совпаѓа со временскиот момент на известување за одлуката за прекинување на нејзиниот работен однос. Појаснува дека огласите се однесуваат за позиции на повеќе факултети во рамки на Универзитетот, но најсимптоматично смета дека е тоа што на Правниот факултет каде што таа имала засновано работен однос, биле огласени повеќе позиции, вклучително и за научната област во која се однесувало нејзиното работно место- „Меѓународно јавно право“, на кое била вработена до 13.10.2025 година како асистент од областа на меѓународното право. Во прилог доставува преглед на сите распореди за изведување настава со цел увид во предметите на кои била распоредена.

Во овој поглед, смета дека би биле неосновани секакви тврдења за финансиската состојба на Универзитетот и бројот на запишани студенти што евентуално би се изнеле од другата страна, со оглед на фактот дека во ноември 2025 година била донесена одлука за зголемување на платите на кадарот. Дополнително наведува дека предметите на кои била распоредена се во понапредните семестри од студиите каде што бројот на запишани студенти е дури и надвор од утврдената и дозволена квота од страна на Министерството за образование и наука.

Дотолку повеќе, истакнува дека во февруари 2025 година била наградена од страна на ректорот ----- за исклучителни академски остварувања (----- од 12.2.2025), а подготвила и две проектни апликации кои биле успешно поддржани од Европската комисија и на кои активно работела до прекилот на работниот однос. Воедно имала и позитивни евалуации за нејзината наставна работа.

Смета дека и самиот факт што за прекилот на работниот однос била известена во третиот триместар од бременоста, иако уредно известила дека е бремена уште на крајот на првиот триместар, само по себе треба да се смета за облик на вознемирување и виктимизација, бидејќи е нејасно зошто се чекало да влезе во поодмината бременост за да официјално ѝ ја соопштат одлуката, кога е и поголем ризикот од негативни ефекти врз здравјето на бремената жена и плодот.

Имајќи го сето ова предвид, таа смета дека станува збор за дискриминаторско постапување и дека во отсуство на било какви други објективни критериуми, единствениот компаратор при носење на одлуката за прекинување, односно непродолжување на работниот однос била нејзината лична состојба, односно бременоста.