

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.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24 став (7) од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 14.11.2025 година испрати Известување бр. 08-791/2 за произнесување по наводите од претставката до ----- и Известување бр. 08-791/3 за произнесување по наводите од претставката до ректорот - ----- . Воедно, бидејќи по увид во наводите од претставката и приложената документација Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека тврдењето за сторена дискриминација е веројатно, согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација го префрли товарот на докажување на страна на ----- .

На ден 1.12.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставено Произнесување Бр. ----- од ----- како одговор на претставката, заведен во Комисијата под бр. 08-791/4.

Во произнесувањето од ----- известуваат за следното:

Неспорно е дека ----- во периодот од 26.10.2022 година до 13.10.2025 година била вработена на работно место „Асистент“ од областа на меѓународното право при Правниот факултет.

Првично истакнуваат дека ги одбиваат во целост како нејасни и неосновани наводите во однос на непродолжувањето на договорот, од причина што подносителката уште при самото засновање на работниот однос била свесна и знаела дека склучува договор на определено време. Со оглед на фактот што договорот на подносителката бил склучен за определено време од 3 (три) години, на работно место „Асистент“, истиот престанал да важи по сила на закон. Оттука потенцираат дека договорот не ѝ бил откажан, или пак како што наведува подносителката непродолжен, туку истиот бил прекинат со истек на времетраењето за кој е склучен.

Посочуваат дека согласно Законот за работните односи („ЗРО“), јасно и недвосмислено е определено кога постои дозволеност за отказ и кои се основани причини за отказ. Според член 77 од ЗРО, една од неоснованите причини за отказ е одобреното отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство. Покрај овие одредби, со член 101 посебно е предвидена забраната за отказ поради бременост, раѓање и родителство. Согласно став (1) и (2) од овој член, работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство и отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на таквите околности со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. Меѓутоа, според став (3) од истиот член, околностите предвидени со ставот 1 не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое е склучен.

За појаснување, а бидејќи подносителката дала хронологија на настаните, во продолжение на произнесувањето тие даваат објаснување и укажуваат на нелогичности и невестинити наводи истакнати во претставката.

Имено, наводите дека овластеното лице, ректорот, субјективно одлучил да го одложи отворањето на работното место „Доцент“ ги сметаат за целосно неосновани и паушални. Појаснуваат дека таквите позиции и одлуки не можат да бидат донесени од еден единствен субјект во институцијата. За тоа, согласно закон, постои орган на управување и стручен орган на Факултетот, а тоа е Наставно-научниот совет. Истиот, меѓудругото, согласно член 110 став 1 точка 8 од Законот за високото образование, врши избор во наставно-научни звања доцент, вонреден професор и редовен професор, во наставно-стручни звања лектор и виш лектор, во научни звања, во соработнички звања и демонстратори.

Во целост ги отфрлаат како неосновани наводите и за наводната злоупотреба на договорите на определено време, кога Законот за високото образование наложува истите да бидат на определено време, со точно определена постапка за избор, стапување во работен однос, времетраење и потребни услови кои треба да ги исполни кандидатот. Сметаат дека начинот на кој подносителката ги претставува околностите, има за цел да ја доведе Комисијата во заблуда и да презентира погрешна фактичка состојба во конкретниот случај.

Понатаму наведуваат дека како и секој вработен, и подносителката на претставката имала должност уредно да ги извршува своите работни задачи, па поради тоа не гледаат како тоа што истата тоа го правела, ја прави подобра од другите во смисла на аргументот дека продолжила непрекинато, па дури и со поголем интензитет да ги извршува работните обврски и задачи. Напротив, токму постојаното и квалитетно исполнување на обврските било причина за нејзиното вреднување, почитта од колегите и институцијата, покачувањето на платата и други признавања. Сметаат дека токму фактот што имало желба и волја кај работодавачот, односно според конкретните укажувања кај овластеното лице, за продолжување на работниот однос, со желба да се најде начин како вработената да си ги оствари правата, е тоа што ја прави претставката беспредметна.

Во однос на наводите дека некој наеднаш одлучил нешто да се продолжи или не, истакнуваат дека од страна на -----, на тогаш вработената ѝ било понудено продолжување на работниот однос, на друга позиција како предавач, за определен временски период. Таквата понуда вработената најпрво ја прифатила, за што следувало изготвување на анексот. По некој период истата се предомислила, односно во два наврати одбила да потпише два анекси на договорот и ја известила службата за човечки ресурси дека истата нема да потпише анекс на договор и дека нејзиниот работен однос ќе го регулира во адвокатска канцеларија во која ќе се вработи како правник.

По заминување на подносителката на претставката, бил отворен конкурс, но конкурсот бил отворен за работна позиција „Асистент по деловно право“ – област различна од областа на подносителката на претставката, поради што сметаат дека воопшто не соодветствува споредбата со отворање на работно место за унапредување

на колега, бидејќи, како што кажува и самата подносителка на претставката, станува збор за работно место во комплетно друг оддел. Дополнително наведуваат дека за звањето доцент бил отворен конкурс и подносителката на претставката немала никаква пречка да аплицира, но тоа не го сторила.

Појаснуваат и дека кандидатката којашто била избрана, била избрана во насловно звање (а не наставно-научно), титула која се доделува во случај кога нема слободно место за наставно-научно звање. Согласно закон, лицата со насловно звање може да учествуваат во наставата, но нивниот ангажман е ограничен и тие не засноваат работен однос.

Дополнително наведуваат дека со цел избегнување на било какви манипулации и искористување на позицијата и состојбата во која се наоѓала подносителката, Универзитетот преземал соодветни мерки и напори за поддршка на тогаш вработената, со цел да се намали и ублажи стресот заради непродолжување на договорот за вработување, токму со давањето на опција да работи како предавач на друга позиција, што самата изречно го одбила.

Сметаат дека намерите на подносителката за поднесување на претставка за заштита од дискриминација биле очигледни, бидејќи таа во повеќе наврати се повикувала на своето право, испраќајќи до Универзитетот претходни мислења на Комисијата, за кои велат дека се ирелевантни и различни од нејзиниот случај. Сметаат и дека на овој начин таа вршела суптилен притисок, како врз надлежните органи, така и врз вработените.

Дополнително ги истакнуваат како контрадикторни изнесените наводи од страна на подносителката која упатува на тоа дека имало сторено дискриминација, а од друга страна и самата укажува на покачувањето на платата и наградите добиени непосредно од ректорот за исклучителни академски остварувања, што укажуваат на тоа дека нејзиниот труд бил вреднуван и ценет. Исто така, тврдат дека на подносителката ѝ биле пружени сите права кои треба и може да ги добие еден вработен, посебно во блажена состојба. Како пример наведуваат дека во летниот период, а согласно препораките на Владата, била упатена да не доаѓа на работа и да не се изложува на ризик поради високите температури, а истовремено да не трпи промена во плата.

Оттука наведуваат дека во конкретниот случај не може да се смета дека има дискриминација, од причина што со никакво конкретно дејствие подносителката на претставката не била ставена во понеповолна положба во споредба со другите вработени, односно од страна на Универзитетот не била избегната никаква обврска поради бременост, бидејќи договорот за вработување престанал да важи со истек на времето/рокот за којшто бил склучен и истиот не бил предвремено скратен.

На ден 2.12.2025 година до Комисијата беа доставени следните докази од страна на ----, заведени под бр. 08-791/5:

- Договор за вработување бр. ----- од 19.10.2022 година
- Конкурс за избор во звање и засновување на работен однос на ----- од 15.9.2025 година.

Заради утврдување на фактичката состојба, а земајќи ги предвид спротивните наводи содржани во претставката и произнесувањето доставено од страна на -----, Комисијата за спречување и заштита испрати Барање за информации до подносителката, заведено под бр. 08-791/6 од 16.12.2025 година, со кое беа побарани следните информации:

- Дали подносителката се има пријавено на Конкурсот за избор во звање и засновување на работен однос на ----- на позиција „Наставник во сите звања во наставно-научно подрачје: Општествени науки, Поле: Право, Област: Меѓународно јавно право“ распишан на 15.9.2025 година?
- Дали од страна на ----- ѝ било понудено продолжување на работниот однос на друга позиција како предавач, за определен временски период, која понуда ја одбила?
- Да појасни дали станува збор за избор во насловно или наставно-научно звање.

На ден 18.12.2025 година подносителката достави одговор на Барањето за информации, заведен во Комисијата под бр. 08-791/7.

Во однос на првото прашање, истакнува дека се нема пријавено на Конкурсот за избор во звање и засновување на работен однос на ----- на позиција „Наставник во сите звања во наставно-научно подрачје: Општествени науки, Поле: Право, Област: Меѓународно јавно право“ распишан на 15.9.2025 година, од причина што конкурсот е распишан откако таа веќе била известена дека нејзиниот работен однос ќе биде прекинат. Со тоа одлуката по однос на нејзиното евентуално пријавување на огласот смета дека е веќе однапред донесена и однапред *de facto* ѝ одзела можноста да учествува на огласот. Потсетува дека таквата вест ѝ била телефонски најавена на 11.09.2025 година, за што доставува принтскрин од комуникација на WhatsApp апликацијата со лицето -----.

Со оглед дека огласот бил активен до 26 септември, а официјалното известување (----- од 25.9.2025 година) било доставено пред да истече рокот за пријавување, смета дека би било беспредметно воопшто да се обиде да се пријави на огласот на којшто е објавена работната позиција за којшто веќе претходно била известена дека работниот ангажман нема да продолжи. Истакнува дека хипотетички, нејзините документи би можеле да бидат поднесени и на последниот ден од огласот (26 септември), меѓутоа со веќе добиеното известување таквиот обид станува апсурден. Ги посочува и трошоците за пријавување на еден таков оглас, како и околноста дека тоа се случувало во последниот триместар од бременоста, што подразбира финансиски трошоци и психофизички напор. Дополнително смета дека огласот бил наменски и однапред „договорен“ за друга кандидатка, што ѝ било однапред познато во целиот тој период од комуникацијата со колегите, а потврдено и со нејзиниот избор во насловно, а не во наставно-научно звање како што самиот оглас предвидува.

Во однос на втората точка, напоменува дека понудата работниот однос да биде продолжен на друга позиција – како предавач, била разговарана во март 2025 година, во рамки на интервјуто за унапредување, односно избор во звање доцент (пред да настапи околноста бременост), за што ги исполнувала сите законски критериуми и оние дополнително предвидени со универзитетскиот правилник. Во една таква ситуација, смета дека е сосема легитимно да инсистира на избор во звање кое е логичен континуитет на нејзиниот ангажман како асистент во одредена област на предмети. При самиот разговор, ѝ било укажано дека не станува збор за отстранување на можноста за избор во звање, туку за одлагање на постапката, со јасно укажување дека останува во работен однос при Универзитетот. Таквото одлагање веројатно се однесувало на подоцна распишаниот оглас во септември 2025 година, на којшто смета дека целосно ѝ биле одземени изгледите за учество, за што се произнесува претходно. Единствените околности кои биле различни од првичниот разговор до крајната одлука биле оние поврзани со нејзината бременост.

При таквиот разговор во март 2025 година, од нејзина страна била понудена флексибилност по однос на условите, воедно и прифаќање да работи за истата плата. Ректорот ја истакнал можноста да биде ангажирана како предавач, што во состојба кога немала друг избор, начелно ја прифатила. Сепак, таков договор никогаш не бил изготвен ниту пак понуден, од причина што правната служба и службата за човечки ресурси се произнеле со став дека позитивните законски прописи не дозволуваат ангажман во таков капацитет. Подносителката понатаму посочува на член 161 од Законот за високо образование, кој се однесува на наставно-научни, наставно-стручни и наставни звања.

Оттука, истакнува дека не станува збор за нејзино одбивање да биде ангажирана на друга работна позиција, туку за фактот дека таквата позиција би била спротивна на законските одредби за вршење на дејноста, според кои предавачи може да бидат ангажирани само на високите стручни школи, а не и на факултетите на кои наставно-научни звања се доцент, вонреден професор и редовен професор. Во разговор со службите ѝ било кажано дека доколку ѝ дадат таков договор, истиот би предизвикал проблем при инспекциски надзори. Наведува дека нејзината отвореност за соработка јасно произлегува од тоа што продолжила да работи на истата позиција - асистент и по стекнувањето на докторатот, а самиот факт што никаква друга позиција не ѝ била дополнително понудена откако ја обзнанила бременоста смета дека говори доволно за намерата да биде целосно отстранета од работниот процес.

Последно, појаснува дека видно од Договорот за вработување од 19.10.2022 година, станува збор за избор во соработничко звање, што е евидентно и од Решението на Сенатот на ----- за избор во звање „асистент од областа на меѓународното право“ бр. ----- од 17.10.2022 година, доставено во прилог на претставката. Дополнително појаснува дека во огласот објавен од ----- на 15.09.2025 година, не е специфицирано за кое звање се однесува, туку стои дека огласот е отворен за избор во сите наставно-научни звања (-----). Смета дека фактот што кандидатката е избрана во насловно звање (а не во научно-наставно како што предвидува самиот оглас) дотолку повеќе ја

потврдува претенциозноста на огласот и однапред донесената крајна одлука за исходот на постапката за вработување.

По увид во наводите од претставката, произнесувањето по истата и севкупно доставените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ја утврди следната **фактичка состојба**:

Подносителката на претставката во периодот од 26.10.2022 година до 13.10.2025 година била вработена на Правниот факултет при ----- со Договор за вработување бр. ----- од 19.10.2022 година, на работно место „асистент од областа на меѓународното право“. Со Решение за избор во соработнично звање бр. ----- од 17.10.2022 година, била избрана во соработничното звање „Асистент“ на Правниот факултет.

На ден 18.12.2024 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“. Во февруари 2025 година била наградена од страна на ректорот ----- за исклучителни академски остварувања (----- од 12.2.2025). Во месец март 2025 година, имала состанок со ректорот, при што ѝ било соопштено дека иако ги исполнува условите за избор, отворањето на работното место „доцент“ се одложува, но можноста не се исклучува целосно. Таа продолжила да работи на актуелното работно место „асистент“. Истовремено добила покачување на платата во износ од 100 евра во денарска противвредност.

Во месец април 2025 година дознала дека е бремена, па при крајот на првиот триместар го известила деканот на Правниот факултет и одговорното лице во службата за човечки ресурси за нејзината состојба и побарала состанок со лицето -----, во својство на ректор на Универзитетот. Побараниот состанок со ректорот се одржал на 1 јули 2025 година, на кој таа прашала како тоа ќе се одрази на работниот статус, во смисла на актуелната работна позиција, но и сè уште отворената можност за унапредување во доцент, при што ректорот 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.

Видно од доставените докази од страна на подносителката, и тоа емејл кореспонденција со ректорот, на ден 11.9.2025 година таа се обратила преку емаил до ректорот со барање за информација во однос на нејзиниот статус. Од негова страна било одговорено дека одговорното лице за човечки ресурси ќе го изготви потребниот анекс следниот ден, како таа би можела навремено да го започне своето породилно отсуство. Меѓутоа, истиот ден, на 11.9.2025 година, од страна на одговорното лице за човечки ресурси телефонски ѝ било соопштено дека ректорот одлучил нејзиниот работен однос сепак да не биде продолжен. Побарала оваа информација да ѝ биде соопштена по писмен пат, па така следното известување било од Службата за човечки

ресурси (----- од 25.9.2025 година), испратено на ден 25.9.2025 година со кое била и писмено известена дека нејзиниот работен однос ќе биде прекинат по основ на истек на договорот за вработување на определено време. Била донесена и Одлука за престанок на работен однос поради истек на времето за коешто бил склучен Договорот за вработување, бр. ----- од 1.10.2025 година, со која се констатирало дека нејзиниот работен однос престанува на 12.10.2025 година.

Во септември 2025 година, на ----- биле објавени повеќе огласи за вработување, меѓу кои и за научната област во која подносителката претходно го засновала својот работен однос- „Меѓународно јавно право“. Огласот гласел: „CODE 3 – Academic staff (all academic ranks) in the teaching- scientific field: (5) Social Sciences, discipline: (5.05) Law, area: (5.05.00.11) International Public Law – 1 (one) position available“ и истиот се однесувал на сите академски звања, а кандидатката којашто била избрана, била избрана во насловно звање, а не во наставно-научно.

Во оваа насока, според член 182 од Законот за високото образование (Службен Весник на Р.М. бр: 82/2018 од 08.05.2018, бр. 154/2019; бр. 178/2021; бр. 58/2024 и 124/2025):

„(1) Афирмирани научници, уметници и стручњаци од практиката, кои ги исполнуваат условите за избор во звања, а за кои нема слободно место за избор во наставно-научно звање можат да се избираат на универзитетот во звањето насловен доцент или насловен вонреден професор, според условите и постапката утврдени со овој закон.

(2) Лицата избрани во насловни звања можат да учествуваат во вршење на високообразовна дејност најмногу до 30% од редовните обврски на соодветното наставно-научно звање. Видот и обемот на учеството на лицето избрано во насловно звање во вршењето на високообразовната дејност го утврдува наставно-научниот совет, во согласност со општ акт на универзитетот.

(3) Лицата избрани во насловни звања не можат да бидат ментори на магистерски или докторски трудови.

(4) Лицето избрано во звањето насловен доцент или насловен вонреден професор може да врши високообразовна дејност само на универзитетот на кој го стекнало тоа звање.

(5) Едно лице не може истовремено да биде избрано во насловно звање на повеќе од еден универзитет.

(6) Доколку лицето кое било избрано во звањето насловен доцент или насловен вонреден професор на една високообразовна установа, биде избрано во наставно или наставно-научно звање и заснова работен однос на таа или друга високообразовна установа, изборот во насловно звање му престанува.

(7) На лицето му престанува звањето насловен доцент или насловен вонреден професор на крајот од учебната година во која наполнило 67 години старост. “

Според член 161 од Законот за високото образование:

„(1) Високообразовна дејност може да врши само лице избрано во наставно-научно, наставно-стручно, наставно или соработничко звање за времето за кое е избрано.

- (2) Лице избрано во наставно-научно, наставностручно или соработничко звање може да врши високообразовна дејност на факултет или на висока стручна школа.
- (3) Лице избрано во наставно звање може да врши високообразовна дејност само на висока стручна школа.
- (4) По исклучок од ставот (1) на овој член лице избрано во научно звање согласно со одредбите на Законот за научно-истражувачката дејност, може да врши високообразовна дејност на студии од втор и трет циклус во согласност со овој закон според еквивалентноста на звањата утврдени во овој Закон.
- (5) На факултетот наставно-научни звања се доцент, вонреден професор и редовен професор.
- (6) На факултетите во областа на филолошките науки и на другите високообразовни установи на кои се изведува настава по јазик, наставно-стручни звања се лектор и виш лектор.
- (7) На високите стручни школи наставни звања се предавач, виш предавач и професор на висока стручна школа.
- (8) На високообразовните установи може да се врши избор и во научни звања согласно со Законот за научно-истражувачката дејност.
- (9) Лицето избрано во наставно-научно и наставно звање во текот на еден семестар од учебната година може да врши предавање по најмногу четири наставни предмети на прв циклус на студии, на еден или на повеќе универзитети.
- (10) Лицето избрано во наставно-научно, наставно и научно звање во текот на еден семестар од учебната година може да врши предавање по најмногу четири наставни предмети на втор циклус на студии, на еден или на повеќе универзитети.“

Според член 175 од Законот за високото образование:

- „(1) Доцент и вонреден професор на факултет, односно уметничка академија се избираат за време од пет години.
- (2) Редовниот професор на факултет, односно уметничка академија со изборот заснова работен однос на неопределено време и го задржува звањето редовен професор доживотно.
- (3) Предавач и виш предавач на висока стручна школа се избираат за време од пет години.
- (4) Професор на висока стручна школа со изборот заснова работен однос на неопределено време и го задржува звањето професор доживотно.
- (5) Лектор и виш лектор се избираат за време од четири години.
- (6) Асистент се избира за време од три години, со право на уште еден избор во истото звање на иста високообразовна установа.
- (7) Уметнички и стручен соработник се избираат за време од три години, со право на реизбор неограничен број пати.“

Член 176 од Законот за високото образование гласи:

- „(1) Најрано седум месеци, а најдоцна шест месеци пред истекот на времето за кое е извршен изборот во наставно-научно, наставно-стручно, наставно и соработничко

звање, деканот на факултетот, односно директорот на високата стручна школа распишува конкурс за избор во сите наставно-научни, наставностручни, научни и наставни звања, за избор во соработничко звање асистент, односно за избор на уметнички или стручен соработник.

(2) При изборот од ставот (1) на овој член се применуваат одредбите од овој закон за избор во наставнонаучни, наставно-стручни, наставни и соработнички звања од член 172 од овој закон.

(3) Времето за распишување на конкурсот од ставот (1) на овој член се продолжува за времето кое е поминато на породилно отсуство, боледување подолго од три месеци, како и мирување на работниот однос во случаи определени со закон. На барање на лицето, рокот не мора да се продолжи.“

Член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ја дефинира дискриминацијата како:

„Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други“.

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“.

Повторена дискриминација согласно член 4 став (1) точка 11 од Законот за спречување и заштита од дискриминација е дискриминација вршена кон едно лице или група повеќепати, врз исти дискриминаторски основи.

Согласно член 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, интерсекциската дискриминација се смета за **потешок облик на дискриминација**.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во конкретниот случај особено ги зема предвид меѓународните стандарди кои се однесуваат на заштитата на еднаквоста, правото на работа, како и посебната заштита на бременоста и мајчинството.

Конвенцијата за заштита на мајчинството бр. 183 (2000) на Меѓународната организација на трудот, придружена од Препораката за заштита на мајчинството бр. 191 (2000), поставува минимални меѓународни стандарди меѓу кои и забрана на дискриминација поради бременост. Членот 8 од Конвенцијата предвидува: “Противзаконски е доколку работодавачот го прекине работниот однос на жената за време на нејзината бременост или породилно отсуство, или во текот на периодот по нејзиното враќање на работа пропишано со националните закони или прописи, освен врз основа на причини кои не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и последиците од тоа или негувањето. Товарот за докажување дека причините за разрешување не се поврзани со бременоста, раѓањето на детето и последиците од тоа или негувањето, ќе му припадне на работодавачот“.

Конвенцијата за еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените работници: работници со семејни обврски бр. 156 (1981) на Меѓународната организација на трудот се применува за мажите и жените работници што имаат обврски кон децата што се издржувани од нив, при што овие обврски им ги ограничуваат можностите за подготовка за вклучување, учество или напредување во економската активност. Одредбите на Конвенцијата предвидуваат обврска за државите да утврдат, како цел на својата национална политика, овозможување на лицата со семејни обврски што се во работен однос или сакаат да стапат во работен однос, да го остваруваат своето право без да бидат предмет на дискриминација и, колку што е тоа можно, без судир меѓу нивното вработување и семејните обврски. Исто така, согласно член 6 од Конвенцијата, надлежните органи и тела во секоја земја преземаат соодветни мерки за унапредување на информирањето и образованието за подобро запознавање на пошироката јавност со принципот за еднакви можности и третман за мажите и жените работници и со проблемите на работниците со семејни обврски, како и за креирање јавно мислење и окружување што придонесува за надминувањето на овие проблеми. Особено значајно, членот 8 од Конвенцијата јасно пропишува дека семејните обврски, сами по себе, не претставуваат оправдана причина за престанок на работниот однос.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените на Обединетите Нации во членот 11 ги обврзува државите-членки да ги преземат сите соодветни мерки за елиминирање на дискриминацијата врз жените при вработувањето, декларирајќи дека на жените треба да им се обезбеди правото на работа на еднаква основа со мажите и да се овозможи правото на исти можности за вработување, на слободен избор на професија и вработување и сигурност на работното место. Конвенцијата јасно пропишува дека треба да се преземат конкретни мерки за спречување на дискриминацијата врз жените при вработувањето врз основа на брак или мајчинство и дека отпуштањето врз основа на бременост, породилно отсуство или брачна состојба, треба да се забрани и да биде предмет на санкции.

Посебната заштита на работничките поврзана со репродуктивната карактеристика и мајчинството е експлицитно предвидена и во домашното законодавство.

Уставот на Република Северна Македонија го гарантира правото на еднаквост, слободното одлучување да се создава семејство и посебната заштита на мајчинството, гарантирајќи го истовремено и правото на работа. Бременоста како околност не е изречно спомената во Уставот, но е неминовно опфатена со принципот на еднаквост и правото на работа кое се гарантира на сите подеднакво.

Член 6 од Законот за работните односи (Службен В. на Р.М. бр:62/2005 од 28.07.2005; 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; 120/2018; 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023; 39/2025; 74/2025; 124/2025;) воспоставува генерална забрана на дискриминација, меѓу другото и врз основа на пол, семеен статус или други лични околности.

Заштитата од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и мајчинство е изречно предвидена во **Член 9-б од Законот за работните односи** кој гласи:

„(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.“

Бременоста претставува посебно заштитена основа, која е нераскинливо поврзана со полот и биолошките карактеристики на жените, при што секое понеповолно постапување кое е во временска, логичка или фактичка поврзаност со бременоста претставува директна дискриминација, без потреба од дополнително споредување на третманот со друго лице од машки пол, или пак лице од женски пол кое не е во состојба на бременост, а се наоѓа во иста или слична ситуација. Бременоста може да се манифестира како форма на интерсекциска дискриминација бидејќи таквата дискриминација не произлегува исклучиво од една заштитена основа, туку од меѓусебната поврзаност на полот и бременоста, а неретко и со други лични својства, како што се семејниот статус, економската положба на работничката и слично. Во вакви случаи, дискриминацијата не може соодветно да се согледа доколку секоја од основите се анализира засебно, бидејќи токму нивната кумулативна застапеност доведува до особено ранливата положба на бремените работнички.

Во таа насока, утврдените стандарди јасно укажуваат дека заштитата на бремените работнички не смее да биде само формална, туку мора да биде ефективна,

при што работодавачот има зголемена обврска да покаже дека неговото постапување не е мотивирано од бременоста на работничката, особено кога се работи за престанок на работен однос.

Согласно член 101 од Законот за работните односи, околностите на бременост, раѓање и родителство не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен. Меѓутоа, иако станува збор за работен однос заснован на определено време, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ги цени целокупните околности кои довеле до тоа работодавачот да не ѝ го продолжи договорот за вработување на подносителката, односно да не распише конкурс за нејзин избор во наставно-научно звање.

Имено, неспорен е фактот дека согласно Законот за високото образование, асистент на високообразовна установа се избира за време од три години, односно склучува договор на определено време. Но, земени предвид сите факти и околности на случајот, кои упатуваат на тоа дека подносителката квалитетно ги извршувала своите работни задачи, што се потврдува меѓу другото и со доставеното произнесување од страна на Универзитетот во кое се посочува постојаното и квалитетно исполнување на обврските како причина за нејзиното вреднување, почитта од колегите и институцијата, покачувањето на платата и други признавања, тогаш следело таа да биде избрана во наставно-научно звање доцент, односно да биде распишан конкурс за избор во наставно-научно звање на кој таа ќе може да конкурира. Иако конкурсот формално бил распишан во месец септември 2025 година, пред истекот на договорот на подносителката, клучна е самата намера на ----- да не ја продолжи соработката со подносителката, односно да не ја избере во наставно-научното звање доцент. Кон таквата намера упатува добиеното известување од Одделот за човечки ресурси при Универзитетот (----- од 25.9.2025 година) во кое јасно се наведува дека Универзитетот одлучил да не ја продолжи понатаму соработката со подносителката.

Иако Универзитетот формално се повикува на истек на договорот за вработување на определено време, ваквиот основ не може да се разгледува изолирано, туку мора да се анализира во контекст на претходното постапување на работодавачот, при што Комисијата укажува дека формално законит основ не ја негира дискриминаторската позадина. Од целокупната фактичка состојба произлегува дека договорот не би престанал доколку подносителката не била бремена, односно истиот би се продолжил и понатаму. Имено, до моментот на дознавање за бременоста, подносителката била третирана како високо вреднуван академски кадар и било планирано продолжување на нејзиниот ангажман на Универзитетот, што се потврдува со низа конкретни околности, како што е признанието за исклучителни академски остварувања доделено од самиот ректор, зголемувањето на платата и разговорите за нејзин избор во наставно-научното звање доцент. Кон фактот дека бременоста била причината поради која нејзиниот ангажман не бил продолжен упатува и тоа што во септември 2025 година бил објавен оглас за истата научна област, кој ги опфатил „сите академски звања“, што значи дека постоела реална и тековна потреба од кадар. И покрај тоа, на огласот била избрана кандидатка во насловно звање, што согласно член

182 став (1) од Законот за високото образование се прави во случај кога нема слободно место за избор во наставно-научно звање. Ова укажува дека не била проблем квалификацијата на подносителката, ниту потребата од наставно-научен кадар, туку личната состојба на подносителката, односно нејзината бременост.

Кон дискриминаторската намера на работодавачот упатува и комуникацијата на ректорот со подносителката која следела во периодот откако таа соопштила дека е бремена, бидејќи пред да дознае за бременоста, неговиот однос кон подносителката бил позитивен, со јасно изразена намера за континуитет и продолжување на нејзиниот академски ангажман.

Имено, на интервју во март 2025 година, од страна на ректорот ѝ било соопштено дека и покрај одлуката да се одложи изборот во доцент, таа останува на дотогашното работно место како асистент, при што добила и покачување на платата во износ од 100 евра во денарска противвредност. Откако обзнанила дека е бремена, на одржан состанок со ректорот на 1.7.2025 година, ѝ биле поставувани прашања во контекст на тоа дали е среќна со веста за бременоста, при што бил даден и коментар дека вообичаено жените откако ќе се остварат како мајки, во следните 2 до 3 години отсутуваат од работа и повеќе не се фокусирани.

Сепак, и на овој состанок ѝ било потврдено дека работниот однос како асистент ќе ѝ биде продолжен за да го покрие периодот на породилното отсуство, што ректорот предложил да се изведе со подготовка на анекс. На 11.9.2025 година, видно од доставената емејл кореспонденција, таа побарала информација од ректорот ----- во однос на нејзиниот статус, за да може да го планира породилното отсуство. Од негова страна повторно било одговорено дека одговорното лице од службата за човечки ресурси ќе го изготви потребниот анекс. Меѓутоа, истиот ден, од страна на одговорното лице за човечки ресурси ѝ било соопштено дека ректорот одлучил нејзиниот работен однос сепак да не биде продолжен, по што следело и писменото известување од 25.9.2025 година. Особено значајно е што најавувањето за потпишување на анекс на Договорот за вработување било повлечено без образложение, и тоа токму во чувствителниот период непосредно пред започнување на породилното отсуство.

Со оглед на утврдените факти, подносителката го стори веројатно постоењето на дискриминација, со што товарот на докажување беше воспоставен на страната на работодавачот, односно Универзитетот. Согласно правилата за докажување во постапката за заштита од дискриминација, Комисијата констатира дека работодавачот не понуди релевантен, објективен и оправдан аргумент што би ја прекинал причинско-последичната врска меѓу бременоста и неповолниот третман, односно не ги поби претпоставките за дискриминација. Имајќи го ова предвид, Комисијата заклучи дека продолжувањето на работниот однос на подносителката не се должел на околности различни од состојбата на бременост, туку дека токму бременоста била реалната и одлучувачка причина за непродолжувањето на договорот за вработување и оневозможувањето на избор во наставно-научно звање. Оттука, Комисијата утврди дека се исполнети законските елементи за утврдување на директна дискриминација врз основа на пол, род, бременост и мајчинство.

Истовремено, Комисијата го ценеше и постоењето на потенцијално дискриминаторски изјави врз основа на бременост од страна на ректорот. Имено, на телефонскиот разговор со одговорното лице за човечки ресурси на подносителот ѝ било кажано дека ректорот смета дека на тој начин ќе ѝ биде направена „голема услуга“, а следниот период секако ќе биде надвор од работниот процес, односно на породилно отсуство. Ваквата изјава, земена заедно со изјавите на ректорот поврзани со бременоста и мајчинството дадени на состанокот на 1.7.2025 година, во кои бременоста се третира како пречка за дискусија за кариерно напредување, претставуваат предрасуди произлезени од родовите стереотипи за бремените жени и мајките, според кои бремените жени се перципираат како помалку посветени, помалку продуктивни или привремено неподобни за напредок на работното место. Одлуките кои работодавачот ги донесува врз основа на ваквите претпоставки се незаконски, без разлика дали тие се донесени со верување дека работодавачот постапува во најдобар интерес на вработената. Особено значајно е што во конкретниот случај овие изјави доаѓаат од лице кое е раководен орган на Универзитетот, што создава асиметрија на моќ помеѓу него и подносителката и ја засилува обесхрабрувачката природа на ваквото однесување. Во овој контекст, Комисијата заклучи дека се исполнети законските елементи за утврдување на вознемирување, како посебен облик на дискриминација, и утврди дека ректорот ----- сторил вознемирување кон подносителката на претставката врз основа на пол, род, бременост и мајчинство.

Дополнително, Комисијата ја ценеше околноста дека предметниот случај не претставува прв случај поради пријавена дискриминација против -----, поради што утврди повторена дискриминација од страна на -----.

Имено, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација со Мислење бр. 08-506/5 од 4.9.2024 година утврди интерсекциска дискриминација кон 5 жени, поранешни вработени на -----, врз основа на род и етничка припадност, сторена од страна на Универзитетот. Понатаму Комисијата со Мислење бр. 08-94/6 од 10.6.2025 година утврди директна дискриминација од страна на Универзитетот кон жена вработена на Универзитетот, врз основа на пол, род, здравствена состојба и лично својство. Оттука се заклучува дека ----- извршил повторена дискриминација кон група на лица вработени на Универзитетот, кои во секој од случаите се жени, со што станува збор за повторена дискриминација врз основа на пол и род.

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

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА -----, во рок од 60 дена од денот на приемот на ова Мислење, да изврши надомест на материјалната и нематеријалната штета која ----- ја претрпела како последица на утврдената дискриминација, притоа писмено да ја извести Комисијата за преземените дејствија и да достави соодветни докази за исполнување на препораката.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- да воспостави внатрешна политика за обезбедување еднаков третман и заштита од дискриминација на работничките кои се бремени или кои користат права што произлегуваат од бременоста или мајчинството, преку донесување соодветни внатрешни акти. Внатрешните акти Универзитетот е должен да ги донесе во рок од 60 дена од денот на приемот на ова Мислење, за што писмено ќе ја извести Комисијата и ќе достави копии од истите како доказ за исполнување на препораката.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА -----, во рок од 30 дена од денот на приемот на ова Мислење, да ѝ упати писмено извинување на ----- за стореното вознемирување, притоа писмено да ја извести Комисијата за преземеното дејствие и да достави соодветен доказ за исполнување на препораката..

Доколку ----- и ректорот ----- не постапат согласно оваа препорака, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно своите надлежности од член 27 став 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежен суд за прекршоци.

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Душан Томшиќ



Доставено до:
- -----