

Архивски број: 08-247/9
24.06.2026 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-247/1 од 24.02.2026 година, поднесена од -----, против -----, вработена во ----- и -----, сопственик и управител на -----, за заштита од дискриминација врз основа на пол, род, здравствена состојба и лично својство – бременост, во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно 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) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ИНТЕРСЕКЦИСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз основа на пол, род, здравствена состојба и лично својство – бременост, во областа на работата и работните односи сторена од страна -----, вработена во ----- и -----, сопственик и управител на -----, кон -----.

Образложение

На ден 24.02.2026 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација („Комисијата“) беше доставена претставка од страна на -----, против -----, вработена во ----- и -----, сопственик и управител на ----- врз основа на пол, род, здравствена состојба и лично својство – бременост, во областа на работата и работните односи.

Според наводите од претставката, подносителката била вработена кај работодавачот ----- на работно место продавач со договор за вработување на определено време. Според доставениот Анекс бр.1 кон договорот за вработување -----, работниот однос бил продолжен за времетраење од 01.01.2026 до 31.12.2026, односно не бил пред истекување во моментот кога настанале спорните дејствија, туку постоел важечки договор за вработување до крајот на 2026 година.

Имено, подносителката наведува дека откако му соопштила на работодавачот дека е бремена, ѝ било кажано дека повеќе нема да има потреба од нејзе, при што ѝ се заканувале да потпише спогодбен отказ, кој таа не го потпишала. Притисокот кој ѝ бил вршен се случил на ден 12.2.2026 година во бутикот -----, подружница на -----.

Како последица на претрпениот стрес нејзината состојба се влошила, поради што ѝ било отворено боледување. Истиот ден, на 13.02.2026 година, работодавачот ја одјавил, иако таа му ја доставила документацијата за боледувањето.

----- -Подружница ----- на ден 12.02.2026 година објавиле и оглас за вработување на продавач, валиден до 14.02.2026 година, во кој во делот „податоци за правно лице“ е наведен е-мејлот на -----.

Согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, Комисијата достави Известување за произнесување по наводите од претставката до -----.

До Комисијата беа доставени два одговори, првиот од страна на -----, книговодителка и сметководителка во Друштвото и вториот од страна на -----, сопственик и управител на Друштвото.

----- во своето произнесување наведува дека е ангажирана како книговодител и сметководител на правното лице, при што се оградува од улогата на работодавач и вели дека нема овластување за склучување договори за вработување, примање откази или одлучување за работниот однос на вработените, меѓу кои и подносителката.

-----, како сопственик и управител на -----, исто така ги оспорува наводите од претставката и наведува дека постапувањето кон подносителката било засновано на работната дисциплина, а не нејзината бременост.

Во двете произнесувања се наведува дека подносителката на претставката работела во Друштвото помалку од 6 месеци и уште на почетокот на вработувањето не го почитувала работниот ред и дисциплина на Друштвото, не ги извршувала или ненавремено ги извршувала своите работни обврски, за што повеќе пати била опоменувана и усно и писмено на огласната табла во деловниот објект во кој била вработена.

Исто така, ----- во своето произнесување тврди дека подносителката го немала известно дека е бремена и тој за нејзината бременост дознал за прв пат откако до Друштвото била доставена претставката. Истакнува дека во сите години откако работи Друштвото, најмалку 15 вработени имаат користено породилно отсуство и по завршување на истото повторно се враќале на работа, како и дека со сите имале фер и коректен однос. Во однос на објавениот оглас наведува дека Друштвото има три подружници, кои работат во смена и во сабота, поради што потреба од работници имаат постојано и постојано имаат објавено огласи во Агенцијата за вработување.

Како неточни ги оспорува и обвинувањата дека од страна на ----- ѝ бил понуден спогодбен отказ, од причина што само тој одлучува и потпишува кој ќе биде вработен во Друштвото, кој ќе биде отпуштен, а на кој ќе му биде понуден евентуален спогодбен отказ и слично.

Го оспорува наводот на подносителката дека известила за отвореното боледување и тврди дека не бил известен за причината за нејзиното недоаѓање на работа од 13.02.2026 година, а од причина што таа не се јавила на работа последователно три дена, донел решение за отказ. Откако било донесено решението и подносителката го пријавила Друштвото во Државниот инспекторат за труд, ангажирал адвокат кој се обраќал до матичниот лекар и до Фондот за здравствено осигурување, па на тој начин дознал за причината за отсуство од работа.

Државниот инспекторат за труд со Решение ----- од 24.02.2026 година изрекол опомена на работодавачот и го задолжил да го поништи решението за отказ. Наведува дека подносителката е вратена на работа и вработена во друштвото, но дека не доаѓа на работа поради отворено боледување од 30 дена.

На ден 13.03.2026 година подносителката на претставката достави дополнување со кое ја информираше Комисијата дека Друштвото ја има вработено на работа, односно формално пријавено во Агенцијата за вработување, но со изменет договор на определено време од 3 месеци кој таа го нема потпишано. Исто така информира дека се наоѓа во шестиот месец од бременоста и дека поради заканите и нечовечниот однос на работодавачот има чести напади на паника и стрес, како и дека од Друштвото не прифаќаат да им го однесе документот за боледување лично, туку бараат да им го испрати по пошта. Во прилог доставува Пријава/Одјава во задолжително социјално осигурување-Образец М1/М2, од кој е видно дека датумот на пријава во задолжително социјално осигурување е на 14.02.2026 година, а работниот однос е заснован на определено времетраење од 3 месеци.

Дополнително наведува дека за состојбата на бременост ја известила -----, сопруга на -----, бидејќи таа ја примила на работа и заедно со нејзината сестра се задолжени за сите обврски околу бутикот. Тоа се случило на 07.02.2026 година, кога ----- реагираше сосема нормално, за по неколку дена, на 12.02.2026 година да ѝ биде дадено да потпише спогодбен отказ. За својата бременост усно ја известила и колешката со која работеле во бутикот.

Последно, подносителката достави Оценка на привремената спреченост за работа (боледување), со која привремената спреченост за работа се продолжува од 15.04.2026 година до 09.06.2026 година, со напатствие заклучно со тој датум да отвори породилно боледување.

Комисијата ги разгледа доставените докази од двете страни, вклучително и претставката, анексот на договорот за вработување, медицинската документација, пријавата/одјавата во задолжително социјално осигурување, решението и записниците од Државниот инспекторат за труд, опомените доставени од работодавачот, писмените произнесувања на работодавачот како и дополнителната електронска комуникација со подносителката.

При оценка на доставените произнесувања, Комисијата го имаше предвид фактот дека, иако ----- и ----- во доставените одговори настапуваат од различни формални позиции и меѓусебно се разграничуваат во однос на своите овластувања, од доставените наводи и докази произлегува дека станува збор за меѓусебно поврзани лица, односно сопружници, при што ----- е управител и законски застапник на правното лице, а ----- е книговодителка и сметководителка на правното лице и била вклучена во комуникацијата поврзана со работниот однос на подносителката.

Оваа околност е значајна за утврдување на тоа кој бил известен за бременоста, кој комуницирал со подносителката и кој фактички имал влијание во донесувањето на одлуката за отказ. Оттука, формалното оградување само по себе може не да го исклучи фактичкото сознание на работодавачот за бременоста на подносителката.

Комисијата при одлучувањето по предметната претставка ја имаше предвид релевантната домашна правна рамка, која обезбедува посебна заштита на бремените работнички и мајките.

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 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.“

Според **член 101 став 1 и 2 од Законот за работните односи**:

„ (1) **Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство**, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и спреченост за неа на дете до тригодишна возраст.

(2) Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите од ставот (1) на овој член, или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите од ставот (1) на овој член со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. “

Според **член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, забранета е 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.

Според **член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, 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.

Директната дискриминација е дефинирана во **член 8 став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација**, според кој истата 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.

Во оваа насока, Комисијата истакнува дека бременоста, иако не е изречено наведена како посебна основа во член 5 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, претставува лично својство кое е неразделно поврзано со полот и родот на лицето, како и со семејната и здравствената состојба. Поради тоа, понеповолното постапување кон работничка поради бременост претставува дискриминација врз заштитена основа во смисла на Законот за спречување и заштита од дискриминација. Во областа на работните односи, заштитата од дискриминација поради бременост има особено значење, бидејќи бремените работнички се наоѓаат во специфична положба во која можат да бидат изложени на ризик од губење на работа, притисок за прекин на работниот однос или неповолно постапување поради користење здравствена заштита и отсуство од работа.

Тргувајќи од наведената правна рамка и утврдената фактичка состојба, Комисијата утврди дека во конкретниот случај постои временска и причинска поврзаност меѓу известувањето за бременоста, понудата за спогодбен престанок на работниот однос, отворањето на боледување и откажувањето на договорот за вработување од страна на работодавачот.

Во конкретниот случај, подносителката изнесе факти и достави докази со кои го направи веројатно тврдењето дека била ставена во понеповолна положба поради нејзината бременост. Поради тоа, согласно член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, товарот на докажување дека не била сторена дискриминација премина на страна на работодавачот. Согласно правилата за докажување во постапката за заштита од дискриминација, Комисијата констатира дека работодавачот не ги поби претпоставките за дискриминација.

Имено, подносителката за својата бременост усно ја известила ----- на 07.02.2026 година, како лице кое во секојдневното работење комуницирало со работничките во продажниот објект. Набрзо потоа, на 12.02.2026 година, според наводите од претставката, ѝ бил понуден спогодбен отказ. Следниот ден, на 13.02.2026 година, подносителката отворила

боледување, а потоа дошло до отказ од страна на работодавачот и нејзина одјава од задолжително социјално осигурување.

Во однос на наводите на работодавачот дека не бил запознаен со бременоста на подносителката, Комисијата ја ценеше нејзината изјава дека за бременоста ја известила -----, сопругата на управителот -----, со која била во комуникација во врска со работните обврски во бутикот. Дополнително беше земена предвид и медицинската документација која подносителката ја достави, а од која е видно дека во релевантниот период таа веќе била во петтиот месец од бременоста.

Оттука, Комисијата оцени дека тврдењето на работодавачот дека немал никакво сознание или можност за сознание за бременоста на подносителката е неосновано.

Во овој контекст, Комисијата ги имаше предвид доставените опомени од работодавачот од 09.02, 11.02. и 12.02.2026 година, со кои се тврди дека подносителката го нарушувала работниот ред и дисциплина. Сепак, овие опомени не можат да се разгледуваат изолирано од околностите во кои биле дадени. Имено, подносителката работела кај работодавачот од септември 2025 година и иако управителот ----- во своето произнесување наведува дека таа уште на почетокот на вработувањето не го почитувала работниот ред и дисциплина на Друштвото, сепак од доставените докази не произлегува дека претходно постоеле какви било опомени или дисциплински мерки кон неа кои укажуваат на истото. Напротив, на 01.01.2026 година бил склучен анекс кон договорот за вработување, со кој работниот однос се продолжува до 31.12.2026 година, што укажува дека работодавачот бил задоволен од работата на подносителката.

Особено е значајно што опомените се дадени во многу краток временски период, непосредно по известувањето за бременоста. Притоа, со секоја од опомените е оставен рок од 15 дена за писмено изјаснување по однос на наводите. Но, бидејќи тие биле давани една по друга и без да се почека истекот на рокот за изјаснување, истото укажува на намерата за отказ на договорот за вработување. Поради тоа, Комисијата оцени дека ваквиот начин на давање на опомените создава основан сомнеж дека тие биле користени како формално оправдување за однапред планираното неповолно постапување кон подносителката.

Комисијата исто така го ценеше и фактот што Државниот инспекторат за труд, по извршен надзор, донел решение со кое работодавачот бил задолжен да го поништи решението за отказ и да ја врати подносителката на работа. Оваа околност, сама по себе, не е доволна за да се утврди дискриминација, бидејќи Комисијата самостојно ја оценува дискриминаторската природа на постапувањето, но сепак претставува релевантен доказ издаден од надлежен орган во областа на трудот дека на подносителката ѝ бил незаконски прекинат работниот однос.

Имено, Државниот инспекторат за труд го задолжил работодавачот да го поништи решението за отказ и да донесе друг акт со кој ќе ја врати подносителката на работа, сметано од денот на раскилот на договорот за вработување. По поништувањето на решението за отказ, наместо да настане правната последица на поништување, согласно која отказот никогаш не произвел последици во правниот промет, а работниот однос на подносителката да продолжи согласно претходно склучениот анекс со времетраење до 31.12.2026, работодавачот ја пријавил подносителката на работа со нов договор за вработување на определено време од три месеци. Притоа, овој договор не ѝ бил доставен на подносителката, ниту пак бил потпишан од нејзина страна.

Според член 28-а од Законот за работните односи, измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот, а измените можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

Ова значи дека работодавачот, наместо да ја воспостави состојбата што постоела пред незаконскиот отказ, се обидел еднострано да заснова нов работен однос под поинакви услови, на значително пократко време, без притоа да постои согласност од подносителката, изразена преку потпишување на таков изменет договор.

Во однос на тврдењето на работодавачот дека огласите за работа биле редовна потреба на друштвото и не биле поврзани со подносителката, Комисијата оцени дека ова тврдење не е одлучувачко само по себе и не ги негира претходно изнесените наводи.

Имајќи го ова предвид, Комисијата заклучи дека одлуката за откажување на договорот за вработување на подносителката не е заснована на околности различни од состојбата на бременост, туку дека токму бременоста била реалната и одлучувачка причина за прекин на работниот однос.

Оттука, Комисијата утврди дека -----, преку својот законски застапник и управител -----, и -----, како лице фактички вклучено во комуникацијата со подносителката и администрирањето на работниот однос, сториле директна интерсекциска дискриминација кон ----- врз основа на пол, род, здравствена состојба и лично својство- бременост, во областа на работата и работните односи во смисла на член 5, 6, и член 8 став (1) од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Согласно член 27 став 2 од Законот за спречување и заштита од 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 30 дена од денот на приемот на ова мислење, да направи обид за спогодбен 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 ----- и -----, во рок од 30 дена од денот на приемот на ова мислење, да ѝ се извинат на ----- за сторената дискриминација, притоа писмено да ја известат Комисијата за преземеното дејствие и да достават соодветен доказ за исполнување на препораката.

Доколку -----, ----- и ----- не постапат согласно оваа препорака во дадениот рок, 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:
