

Архивски број: 08-339/9
7.9.2026 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-339/1 од 25.03.2026 година поднесена од //// од ////, со адреса на живеење на //// во ////, за дискриминација сторена од страна на ////, со седиште на //// во ////, застапуван од директорката ////, врз основа на семејна и здравствена состојба во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, врз основа на член 27, став 1 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (“Службен весник на Република Северна Македонија”, бр. 258/2020), го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

СЕ УТВРДУВА ДИРЕКТНА ДИСКРИМИНАЦИЈА врз подносителката //// од //// врз основа на семејна и здравствена состојба во областа на работата и работните односи, сторена од страна на ////, застапуван од директорката ////.

Образложение

1.

На 25.03.2026 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (во понатамошниот текст: “Комисијата”) беше поднесена претставка бр. 08-339/1 од страна на //// од ////, за дискриминација извршена од страна на //. Имено со оглед дека во претставката не беше прецизиран дискриминаторскиот основ, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација на 08.04.2026 година достави до подносителката барање бр. 08-339/2 за доуредување на претставката со кое побара таа да го наведе дискриминаторскиот основ односно да наведе - заради која нејзина заштитна карактеристика смета дека врз неа е извршена дискриминација. По ова на 15.04.2026 година подносителката го достави бараното доуредување во кое како дискриминаторски основ ја прецизира нејзината семејна состојба и здравствената состојба на нејзиното малолетно дете, а во останатиот дел од содржина на претставката остана во целост на изнесените факти и околности.

Имено, во претставката подносителката наведува дека на //// година по електронски пат, овластено лице за вршење на проценка ополномоштено од нејзина страна, поднело барање да му се достави документација неопходна за проценка и остварување на права од работен однос, а неколку дена по приемот на барањето, конкретно на //// година, од страна на директорот на //// била ставена вон сила одлуката со која подносителката била распоредена да извршува работни задачи во //// (понатаму во текстот: “//”) каде што и живеела. Наведува дека оваа одлука била од //// година. Новодонесената одлука и била доставена по електронски пат што според подносителката јасно укажувало дека причина за нејзиното донесување било врз неа да се изврши притсок да не поведе судска постапка за остварување на права од

работен однос. Тврдењето дека ваковото постапување било дискриминација кон неа според подносителката го потврдувал фактот дека во рамки на институцијата имало и други вработени кои со одлука подолго време биле распоредувани да извршуваат работни задачи во други /// различни од оние во договорот за вработување, односно во /// кои биле во местото каде живеат. Воедно во институцијата имало и нововработени на определено време, кои иако биле примени во /// различни од местото на живеење, со одлука биле распоредени во местото на живеење.

На 11.12.2025 година во законскиот рок, вработената поднела жалба/приговор на одлуката до /// на ///. На 28.01.2026 година била телефонски контактирана од страна на вработена во одделението за ///, која и укажала дека жалбата била ненавремена на што подносителката посочила дека истата била уредно примена од страна на /// на /// година, за што поседувала и повратница. По ова, на /// година преку архивата на ///, /// доставила барање за /// - /// во рамки на институцијата поради лични причини – здравствена состојба на нејзиното дете и нејзиното здравје и безбедност, можност предвидена со Законот за работни односи и Колективниот договор на ///, а кон кое приложила и соодветна медицинска документација. Истата документација, подносителката ја достави и до Комисијата како доказ на истакнатите наводи. На /// година на службениот меил подносителката добила одговор на жалбата од страна на /// на ///, со кој жалбата била одбиена како неоснована и во истата било посочено дека работните места во ///, /// и /// биле пополнети и не постоела потреба од нејзин понатамошен ангажман во оваа ///. Според подносителката ова дотолку повеќе укажувало на нееднаков третман кон неа од причина што од примените лица во /// и /// – едниот од нив бил распореден во ///, а другиот во ///, додека лицата кои ги извршувале работните задачи во /// и /// биле примени во /// и ///. По однос на нејзиното барање за /// добила известување на /// година дека ваквото барање не можело да се реализира со оглед дека во /// немало слободна позиција како нејзината, односно за /// со ///.

Од страна на подносителката било доставено и барање за /// односно за доаѓање 15 минути пред официјалниот почеток на работното време и заминување 15 минути порано, со цел навремено и професионално извршување на нејзините работни задачи поради оддалеченоста од местото на живеење до работното место - /// во еден правец, и организиран превоз со други лица, но и ова барање било одбиено со наведување на работните процеси кои наводно барале итност, а истите биле дел од секојдневното работење на ///.

2.

На 29.04.2026 година Комисијата за спречување и заштита од дискриминација се обрати со барање бр. 08-339/5 до /// заради добивање на произнесување по наводите во претставката.

На 15.05.2026 година во Комисијата е пристигнато произнесување по претставка бр. /// од /// година на ///.

Во произнесувањето е наведено дека подносителката /// од /// е вработена на неопределено време во ///, сметгано од /// година, на работно место – /// во ///. Се посочува дека во согласност со член /// од Колективниот договор на институцијата вработениот е должен да врши и друга работа за која не засновал работен однос, а која е во рамки на неговите стручни квалификации (вид на образование) врз основа на писмен акт на работодавачот се додека траат причините за тоа, но не подолго од 2 /два/ месеца во текот на една календарска година. По исклучок од наведеното, рокот може да трае и подолго само ако е обезбедена писмена согласност од вработениот. Во случај на зголемен или намален обем на работа, работодавачот може да издаде писмен акт на вработен за вршење друга работа и работни задачи согласно потребите на процесот на работа. Имајќи ги предвид овие одредби, а по претходно доставено известување од одговорното лице за работа во /// за привремено отстапување на вработен поради зголемен обем на работа, а намален број на вработени, била донесена одлука бр. /// од /// година со која вработената во период од /// година до /// година била упатена привремено да извршува работни задачи во ///, се додека постоеле потреби за тоа. Со оглед дека причините поради кои била донесена оваа одлука престанале да постојат, престанала потребата од нејзино понатамошно важење.

Во врска со барањето на подносителката за /// преку распоредување, се наведува дека /// го разгледал барањето, но утврдил дека не постојат оправдани организациски услови и причини за одобрување, земено предвид дека во /// биле пополнети испразнетите работни места и не бил евидентиран зголемен обем на работа кој би наложил дополнително ангажирање.

Крајно, во врска со барањето на подносителката за /// истото не било одобрено од неопсредно претпоставениот со оглед на природата и организацијата на работниот процес на нејзиното работно место каде присуството во точно определено време било од клучно значење поради непосредна работа со корисниците на услугите на ///.

Кон произнесувањето беа приложени следните докази во фотокопие:

- Договор за вработување бр. /// од /// година склучен помеѓу /// и /// од ///,
- Извадок од Колективен договор на ///,
- Одлука бр. /// од /// година на ///,
- Одлука бр. /// од /// година на /// на ///,
- Одговор на барање бр. /// од /// година на /// и
- Електронска кореспонденција.

3.

На /// година Комисијата за спречување и заштита од дискриминација достави барање бр. /// за дополнителни податоци до /// со кое го побара - Колективниот договор на ///, - правилникот за /// во /// и /// со податоци за пополнетост на

работните места, - податок дали некој од вработените во /// со одлука на работодавачот е упатен да работи во друга /// и во која, - податок дали и колку вработени се вработени со договор за вработување во определена /// (различна од местото на живеење), а со одлука на работодавач работат во /// во место каде живеат и – дали и колку постапки за /// во рамки на институцијата се реализирани во период од /// година заклучно со месец /// година и по кој основ.

На 11.06.2026 година во Комисијата е пристигнато известување бр. /// од /// година на /// кон кое е приложен извадок од Колективен договор на ///, понатаму правилник за /// за /// и /// како и податоци за пополнетост на работните места. Во известувањето се наведува дека нема случај на вработен од /// кој со одлука на директорот бил упатен на работа во друга ///. Во однос на потребата од податок за тоа – дали и колку вработени се вработени со договор за вработување во определена /// различна од местото на живеење, а со одлука на директорот работат во /// во местото каде живеат, се наведува дека имало /// вработени кои со одлука на директорот работеле во /// во местото каде живеат. Во однос на реализирани постапки за /// во рамки на институцијата, се наведува дека во /// имало /// постапки, /// - /// постапки, /// - /// постапки, /// - /// постапки, /// - /// постапки, /// - /// постапки, /// - /// постапки и /// заклучно со /// - /// постапки. Се посочува дека сите постапки биле спроведени согласно потребите за организација и унапредување на работниот процес во институцијата, врз основа на расположливите слободни работни места при што била водена сметка за исполнување на пропишаните критериуми, услови и квалификации предвидени за секое работно место. Повторно од страна на работодавачот се посочува дека во случајот со вработената /// било постапувано исклучиво врз основа на објективни организациски и работни потреби согласно важечките законски прописи.

4.

Врз основа на наводите во претставката, произнесувањето по истата и целокупниот прибавен доказан материјал, беше констатирана следната фактичка состоја: подносителката на претставката /// од /// е вработена во /// на неопределено работно време врз основа на Договор за вработување /// од /// година, на работно место - /// во ///. Врз основа на известување од одговорното лице за работа во /// во кое била наведена потреба од привремено отстапување на вработен поради зголемен обем на работа и намален број на вработени, именуваната со одлука бр. /// од /// година била упатена да извршува работи и задачи во канцеларијата во ///, и тоа во период од /// година па се до /// година. Во текот на /// година во /// се пополниле испразнетите работни места па поради тоа престанала потребата од дополнително ангажирање на подносителката по основ на привремено отстапување, па одлуката за нејзино привремено отстапување престанала да важи. Работите и работните задачи од тогаш подносителката продолжила да ги извршува во ///. Понатаму, подносителката освен што е вработена, таа е и мајка на малолетно дете – ///, родена /// година, чија здравствена состојба, видно од

медицинската документација, е пропратена со //. Заради наведеното, детето имало одложен почеток на формалното образование, а откако почнала да посетува // има потреба од помош од родител во остварување на дневните училишни активности. Поради ова, а со оглед дека подносителката согласно договорот за вработување треба да ги извршува работите и задачите во рамки на //, именуваната поднела барање до работодавачот за // во рамки на институцијата, односно побарала да биде распоредена да извршува работи и задачи во // со оглед дека таму е и нејзиното место на живеење, притоа детално образложувајќи ја причината за поднесување на истото, односно потенцирајќи дека истото е заради потребата од нејзино присуство и помош при секојдневните активности на детето. Ваквото барање на именуванат било одбиено со образложение дека во организационата единица – // нема слободно, односно непополнето работно место предвидено за звање // за кое е придведено високо образование – // какво што поседува подносителката. Исто така, работничката поднела барање и за флексибилно работно време, односно нејзино доаѓање 15 минути пред почеток на работното време и заминување од работното место 15 минути пред завршеток на работното време повикувајќи се на достапниот начин на превоз. И ваквото барање на работничката било одбиено. Од друга страна пак во рамки на институцијата низ годините наназад постоела пракса на одобрување на постапки за //, а во моментот на постапување по претставката во институцијата имало // вработени кои врз основа на одлука на директорот работеле во // во нивното место на живеење, а со склучен договор со институцијата за работа во организациона единица различна од нивното место на живеење.

5.

Согласно сето изнесено, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, утврди дека кон подносителката // од // е сторена директна дискриминација врз основа на нејзината семејна состојба и здравствена состојба на нехзиното дете во областа на работата и работните односи од страна на работодавачот //, а онака како е опишана со член 8, став 1 од Закон за спречување и заштита од дискриминација според кој “Директна 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.”

Имено, неспорен е фактот дека подносителката склучила договор со работодавачот за извршување на работи и задачи во //, меѓутоа работодавачот треба да ја земе предвид оддалеченоста на местото на живеење на работничката од местото каде се наоѓа седиштето на канцеларијата каде треба да ги извршува работните задачи, а во корелација со здравствената состојба на нејзиното малолетно дете, целокупниот начин на кој се одвива неговото секојдневие и потешкотиите со кои се соочува при реализирање на училишните активности. Ваквата // состојба наметнува нејзино неопходно присуството во семејната средина како би го поддржала и помогнала растот, развојот и одговорот на задачите од страна на детето. На тој начин

единствено водејќи се од најдобриот интерес на детето кое неспорно е дека не може самостојно да одговори на училишните и лични потреби. Наведеното е согласно обврската која државата ја презема со ратификација на меѓународните инструменти и нивно доследно имплементирање во националното законодавство, тука пред се земајќи ја предвид Конвенцијата за правата на детето според која “Во сите активности кои се однесуваат на децата, од примарно значење е најдобриот интерес на детето, без оглед на тоа дали го спроведуваат јавните или приватните институции за социјална заштита, судовите, административните органи или законодавните тела. Државите членки се обврзуваат на детето да му обезбедат таква заштита и грижа кои се неопходни за неговата благосостојба, земајќи ги во вид правата и обврските на неговите родители...” Воедно, според Конвенцијата Државите членки ги почитуваат одговорноста, правата и должностите на родителите или, ако е таков случајот, на членовите на поширокото семејство или на заедницата, како што е предвидено со локалните обичаи, законските старатели или другите лица законски одговорни за детето, на начин кој е во согласност со развојот на способностите на детето, да го обезбедат, упатат и да го насочуваат детето за остварување на неговите права кои се признати во оваа Конвенција. Исто така, не помалку важни за напомена се членовите 18 и 23 од оваа Конвенција. Следствено Комисијата укажува на член 4, став 1, точка 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација според кој „Соодветно приспособување“ е неопходно и соодветно изменување и приспособување потребно во одреден случај, што не предизвикува несразмерно или непотребно оптоварување, а со цел обезбедување на уживањето или остварувањето на сите човекови права и слободи на лицата со попреченост, на еднаква основа со другите. Оневозможување на соодветно приспособување е дискриминација.

Оттука, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на ова мислење, па во согласност со член 27, став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, по утврдената директна дискриминација, а со цел отстранување на повредите на правото, ја донесе следната:

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА //// како работодавач да направи разумно прилагодување со што на подносителката ќе и овозможи вршење на работите и задачите во нејзиното место на живеење на соодветното работно место, а ваквата мерка најнапред ќе биде во насока на почитување на најдобриот интерес на нејзиното малолетно дете со оглед на неговата здравствена состојба и потребата од поддршка во секојдневните активности, и истото неминовно ќе резултира и со поголема ефикасност на вработената на работното место. За наведеното //// треба писмено да ја извести Комисијата за спречување и заштита од дискриминација во рок од 60 дена од денот на прием на ова мислење.

Доколку //// не постапи по препорачаното со ова мислење, 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.

Скопје,
24.08.2026 година

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација

Претседател на Комисијата
Душан Томшиќ

Доставено до:

- Архива на КСЗД

