

Архивски број: 08-340/2
31.03.26 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-317/1 од 21.3.2025 година поднесена од ----- од ----- преку полн. адвокат -----, против -----, -----, ----- и -----, за извршена дискриминација врз основа на пол, род и бременост во областа на работа и работни односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21, став 1, точка 14 од Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен Весник на Република Северна Македонија бр. 258/2020 од 30.10.2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

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

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација поднесена е претставка бр. 08-317/1 од 21.3.2025 година, од страна на ----- преку полн. адвокат ----- за сторена дискриминација врз основа на пол, род и бременост во областа на работата и работните односи, од страна на -----, -----, ----- и -----.

Согласно наводите од претставката, подносителката била вработена во ----- на работно место ----- во Сектор -----, Одделение ----- . Во продолжение на ова, истакнато е дека во првата половина на 2023 година, подносителката одлучила да отпочне постапка за биомедицинско потпомогнато ин-витро оплодување, за што започнала консултации со матичниот гинеколог за самиот процес, како и за постапката за добивање на ваучер од Фондот за здравственото осигурување, следствено на што започнала и со потребните медицински испитувања. Во врска со ова, во претставката е наведено дека дадениот период подносителката користела и денови од годишен одмор како би се подготвила за процесот на ин-витро оплодување, дополнително на што за времетраењето на одморот работела од дома, со цел работниот процес да не трпи поради нејзиното отсуство. Оттука, наведено е дека по нејзиното враќање од годишниот одмор на 19.6.2023 година, подносителката била известена од страна на нејзината тогашна претпоставена дека било потребно таа да ги преземе работните обврски од нејзиниот колега, за кого подоцна била известена дека е дел од тримесечен проект, при што било потребно да ги покрива и обврските од неговата работна позиција. Согласно претходно наведеното, во продолжение е истакнато дека освен работните обврски коишто ги наложувало нејзиното работно место и дополнителните работни обврски од колегата кој го заменувала, на подносителката ѝ биле доделени и дел од обврските на нејзината директно претпоставена, која во

меѓувреме ила назначена за друга позиција, во друг сектор. Подносителката наведува и дека покрај работните задачи за сите три работни позиции кои ѝ биле доверени, добила обврска да биде дел од организацијата на висока интернационална посета, да ги заврши годишните преговори со дел од купувачите, како и да го води проектот за подготвување на бизнис план за следната година.

Имајќи го предвид претходно наведеното, во претставката е наведено дека поради вака наметнатиот обем на работни обврски, во дадениот период подносителката работела и прекувремени часови, за што не спори дека била позитивно оценета од страна на новоназначениот претпоставен -----, следствено на што била и дополнително финансиски наградена на иницијатива на комерцијалниот директор. Во продолжение на ова, истакнато е дека од друга страна, поради ваквиот обем на работни обврски кои покривале три работни позиции, подносителката била принудена да го одложи ин-витро процесот, имајќи предвид дека немала временска можност да ги направи потребните испитувања, коишто претходат на процесот, потребната документација за добивање на ваучер од Фондот за здравствено осигурување. Поради претходно наведеното, подносителката го одложила започнувањето на потребните испитувања за ин-витро постапката за крајот на 2023 и почетокот на 2024 година.

Во претставката е истакнато дека за започнувањето на ин-витро постапката бил информиран тогашниот претпоставен на подносителката -----, особено поради зачестената потреба подносителката да користи денови од годишен одмор или да отсутува од работа на краток период. Дополнително на ова, подносителката ја најавила и потребата од подолготрајно отсуство, коешто всушност било препорака на лекарите во текот на ин-витро процесот.

Во продолжение на ова, наведено е дека подносителката ја поднела потребата документација за добивање на ваучер за биомедицински потпомогнато оплодување до Фондот за здравствено осигурување и започнала со хормонална терапија, како една од фазите на ин-витро постапката.

Во однос на преземените дејствија, подносителката наведува дека во дадениот период започнала и директната дискриминација кон неа, на начин што од вработена која била одлична, наградувана и позитивно оценувана, поради нејзиното отсуство од работа за потребите на ин-витро постапката започнала да добива негативни оценки од нејзиниот претпоставен при спроведената евалуација на нејзиното работење во првиот квартал на годината. Во прилог на ова, во претставката е истакнато дека претпоставениот на подносителката бил известен и знаел за ин-витро постапката којашто подносителката ја започнала, како и причините поради кои подносителката повремено отсутувала од работа, истакнувајќи дека без оглед на тоа, нејзиното отсуство не се одразило негативно на работниот процес, при што смета дека негативната оценка била неоснована.

Оттука, во претставката е наведено дека подносителката, незадоволна од начинот на кој била оценета, дала реакција за неоснованоста на истото, дополнително на што укажала и дека ин-витро постапката во неколку наврати ја одложувала поради работните обврски, за што истакнува наводи дека од страна на нејзиниот претпоставен ѝ било кажано: „и што сега, треба да те жалиме?“. Ваквата реакција на подносителката била проследена и до Комерцијалниот директор на работодавачот, којшто навидум наишол на разбирање и ја известил дека ќе разговара со одговорното лице за човечки ресурси со цел да ѝ излезат во пресрет. Во продолжение на ова, во претставката е истакнато дека на 1.6.2024 година, на подносителката ѝ бил назначен нов претпоставен, кој продолжил со негативно и дискриминаторско однесување кон нејзе, истакнувајќи наводи за усно реагирање на задоцнувањето на работа на подносителката, поради преглед кај докторот – гинеколог, кое задоцнување било поради итна хируршка интервенција на која докторот бил повикан пред почетокот на прегледот на подносителката, следствено на што истиот бил одложен сè до завршувањето на итната хируршка интервенција.

Во продолжение на претставката, наведено е дека на 5.6.2024 година, подносителката започнала со третата фаза од првата ин-витро постапка, односно аспирација на јајце клетки/пункција, по која била направена и четвртата фаза, односно оплодување на јајце-клетките. Притоа, наведено е дека согласно извештајот од гинекологот, не се развил ембрион и поради тоа не можело да се премине кон последната фаза од ин-витро постапката, наречена ембриотрансфер. Оттука, поради силно крварење и вртоглавици, на подносителката ѝ било отворено боледување во траење од 2 недели заради подобрување на нејзината здравствена состојба.

Во врска со односот на новиот претпоставен кон подносителката, во претставката е истакнато дека истиот намерно и континуирано ѝ го рушел авторитетот пред купувачите и колегите, со неприфаќање на нејзините предлози и непризнавање на нејзиното знаење и труд, дополнувајќи дека јавно пред колегите, најчесто на состаноци без образложени причини, со омаловажување ги одбивал било кои предлози, сугестии, коментари и придонеси на подносителката во врска со работата.

Во продолжение на претставката, наведено е дека на крајот на месец јуни на подносителката повторно ѝ била направена пункција, следствено на што ѝ било отворено боледување од 1.7.2024 година. Оттука, наведено е дека за времетраење на ова боледување, подносителката дел од нејзините работни обврски ги завршувала од дома со цел работата на работодавачот да не трпи заради нејзиното отсуство. И покрај наведеното, во претставката е истакнато дека истата повторно добила негативна оценка за вториот годишен квартал за 2024 година, наведувајќи дека ваквата оценка е без конкретно образложение, туку само наведување на одговорностите за конкретната работна позиција.

Во претставката е дополнително истакнато дека со оглед на фактот дека ембриотрансферот не бил успешен, како и со оглед на тоа дека подносителката на 2 наврати реагирала до Комерцијалниот директор за некоректното и тенденциозното постапување и оценување, од страна на нејзиниот директно претпоставен, Комерцијалниот директор и одговорното лице за човечки ресурси ѝ било понудено за да се „оддалечи од стресот“ со кој се соочува на работното место да добие платено отсуство во времетраење од 3 месеци, при што подносителката го прифатила ваквиот предлог и во периодот од 15.9.2024 година до 15.12.2024 година ѝ било одобрено наведеното платено отсуство. Во однос на истото, во претставката е наведено дека иако ваквото платено отсуство било претставено како награда за досегашната посветеност на работењето во компанијата и дека не би имало негативно влијание, за времетраењето на отсуството, работодавачот назначил замена за која било наведено дека лицето е на развојна задача и дека позицијата на подносителката нема да биде пополнета со друг работник, па по нејзиното отсуство ќе може да се врати на истата работна позиција со истите работни обврски.

Во однос на постапката за ин-витро, подносителката потенцирала дека бара дискреција, при што во претставката е наведено дека информацијата за тоа дека ќе отпочне ваква постапка била проширена помеѓу повеќе сегашни и поранешни колеги со кои не била споделена од нејзина страна. Дополнително на ова, наведено е дека поради одредени непланирани оперативни зафати кои биле неопходни за ин-витро процесот, спроведувањето на истиот било пролонгирано на начин што започнало кон крајот на платеното отсуство, поради што по завршувањето на отсуството, подносителката имала потреба да користи и боледување во времетраење од 2 недели. Оттука, подносителката истакнува дека по враќањето од боледување, била подложена на постојана дискриминација, деградација, омаловажување и вознемирување, наведувајќи дека најпрво била известена дека новоназначената вработена (за која претходно ѝ било кажано дека ќе е само на развојна позиција и дека нема да ја заземе нејзината) целосно ги преземала нејзините купувачи, па за да не се прави повторна промена кај купувачите, била донесена одлука да подносителката работи со помали локални купувачи, со дополнително образложение дека еден од купувачите се пожалил од нејзината работа, при што подносителката наведува дека се сомнева во веродостојноста на дадената изјава имајќи предвид дека не ѝ било одговорено на барањата да добие информација за точно кој купувач се работи.

Во однос на новите купувачи со кои истата било потребно да започне да работи, наведено е дека има значителна промена во содржината на работните обврски, за што побарала новите работни задачи и купувачи да ѝ бидат испратени писмено, при што во претставката е наведено дека нејзиниот претпоставен ѝ одговорил со „ти не си генерален директор за да ти образложувам.“ Дополнително на ова, подносителката побарала да ѝ бидат одржани обуки, со оглед на тоа дека помалите купувачи не работат на ист начин и по иста комерцијална политика како поголемите купувачи со

кои претходно работела, а побарала и информација за тоа кои се очекувањата од неа во врска со новите купувачи. Во однос на сите вака побарани информации и поддршка, подносителката наведува дека добила парцијален одговор од нејзиниот претпоставен кој не одговорил на нејзините барања. Оттука, во претставката е истакнато дека подносителката забележала разлика помеѓу поранешните купувачи со кои работела кои биле со седиште во -----, во споредба со новите доделени купувачи кои се со седиште надвор од -----, односно надвор од нејзиното место на живеење, при што со потребата од секојдневни повеќечасовни патувања за менаџирање на новите купувачи, дополнително би се отежнал ин-витро процесот, имајќи ја предвид потребата од чести прегледи, интервенции, како и потребата од мирување во процесот по ембриотрансферот и при евентуалната бременост. Наведено е дека ова дополнително и би ја отежнало односно оневозможило редовното примање на хормонска терапија во форма на инјекции 2 пати дневно.

Подносителката укажува дека се обратила до одговорното лице од човечки ресурси во однос на настанатата ситуација, дополнително на што повторно се обратила до нејзиниот претпоставен барајќи информации за новите работни обврски согласно доделените купувачи, за што наведување дека не добила повратна информација од претпоставеното лице.

Во однос на новите доделени купувачи, во претставката е наведено дека подносителката не била прераспределена на нова работа позиција и договорот за вработување не ѝ бил изменет, но наведува дека нејзините работни задачи биле изменети со тоа што ѝ биле доделени помали купувачи и вид на купувачи со кои не работела претходно, поради што и ги барала обуките и поддршката од работодавачот. Во продолжение на ова, наведено е дека одлуката на подносителката да ѝ бидат доделени но и помали купувачи што наметнало изменети работни обврски и патувања исклучиво надвор од ----- претставува нечовечно дејствие, имајќи ги предвид околностите во кои истата се наоѓала а за кои нејзините претпоставени биле известени, односно ин-витро постапката, како и потребата за мирување и избегнување на стресни и напорни активности кои би можеле да имаат негативни последици по успехот на постапката.

Во претставката е дополнително наведено дека дискриминацијата од страна на директно претпоставеното лице на подносителката се манифестирала со игнорирање на електронската пошта со погоре наведените барања, односно недоставување на информациите потребни за извршување на работните задачи, оневозможување на соодветна поддршка за која ѝ било најавено од претпоставениот дека ќе ја добие, најмногу од тим лидерите кои дотогаш ги работеле новоназначените купувачи и обука, била изолирана од состаноците на кои дотогаш присуствувала, а на кои присуствувале колеги со иста хиерархиска поставеност како и нејзе. Во продолжение на ова, подносителката наведува дека нејзиниот претпоставен започнал да ѝ задава рокови за завршување на дадените задачи кои биле несоодветни, односно во кои

истите било невозможно да се завршат. Во однос на исклучувањето на подносителката од состаноците на кои присуствувале колеги со иста хиерархиска поставеност, во претставката е истакнато дека ваквиот акт претставува сегрегација на подносителката. Дополнително на ова, наведено е дека со сите погоре наведени дејствија се врши и вознемирување на подносителката со тоа што истото има за цел повреда на достоинството и создавање на заканувачка, непријателска и понижувачка средина.

Во претставката е наведено дека подносителката се обидела преку колегите да дознае од кои причини истата е игнорирана и изолирана, при што во разговор со еден од колегите тврди дека ѝ била кажано дека претпоставениот им забранил на останатите вработени да ѝ даваат поддршка, со што им дал инструкција за дискриминација, како и извршил повикување и поттикнување, односно дал инструкција за дискриминација.

Подносителката истакнува наводи и за игнорирање на поднесено барање за користење денови од годишен одмор преку интерниот систем на работодавачот 8 дена порано согласно политиките на работодавачот, при што наведено е дека не добила одговор, поради што морала да испрати дополнително барање за одмор преку електронска пошта. Во продолжение на ова, истакнато е дека предметното барање за одмор било со цел да направи одредени медицински контроли по спроведените интервенции, како би направила повторен обид за ин-витро оплодување, при што поради задоцнетото добивање на одговор на барањето кое го добила по обраќањето до човечки ресурси, била принудена да ги откаже закажаните термини за прегледи.

Поради сето погоре наведено, во претставката е истакнато дека подносителката доживеала нарушување на психолошкото здравје, при што ѝ се јавиле и дополнително кардиолошки проблеми, односно силни болки во градниот кош во пределот на срцето поради што специјалист – кардиолог ѝ препорачал да направи коронарен стрес тест следствено на што ѝ била дијагностицирана артериска хипертензија и ѝ била препишана соодветна терапија.

Во продолжение на претставката, наведено е дека на годишната евалуација за 2024 година, подносителката без основани причини била оценета негативно, при што тврди дека не ѝ било овозможено основано да образложи зошто смета дека негативното оценување е неосновано, ниту од страна на нејзиниот претпоставен, ниту од одговорното лице од човечки ресурси. Дополнително на ова е истакнато дека подносителката 25% од годината била на платено 3 месечно отсуство, при што не би можело да се изврши објективна евалуација на нејзината работа во ваков случај. Во продолжение на ова, наведено е и дека од страна на претпоставениот на подносителката биле измислени неистини, како и адресирани негативни перформанси на купувачи кои подносителката не ги водела од април, а за кои истата имала пратено електронски пораки со докази спротивни на содржината на

евалуацијата кон нејзиниот претпоставен, одговорната работничка од човечки ресурси и комерцијалниот директор на работодавачот.

Во претставката е истакнато дека е потребно да се има предвид фактот дека сè до моментот додека подносителката не ги информирала нејзините претпоставени за отпочување на ин-витро постапката, истата била 13 пати позитивно оценета на кварталните евалуации и 4 пати на годишните оценувања и тоа во континуитет, од страна на тројца различни претпоставени. Оттука, наведено е дека првата негативна оценка ја добила од претходниот претпоставен набргу откако ја соопштила веста за почнување на ин-витро постапката, при што негативните оценувања продолжиле и од сегашниот претпоставен, поради што подносителката смета дека врз неа е сторена директна дискриминација врз основа на пол, род и личен статус – бременост, како и вознемирување.

Во претставката за заштита од дискриминација, подносителката дополнително наведува дека на 28.2.2025 година, со писмен налог за отстранување на работник од работното место, била отстранета од кај работодавачот поради поведување на дисциплинска постапка против нејзе, при што било одлучено ваквото отстранување да трае до донесувањето на конечна одлука и во дадениот период работничката има право на надоместок во висина од 50% на платата која ѝ била исплатена во текот на претходниот месец. По однос на ваквата одлука, наведено е дека подносителката поднела приговор на 7.3.2025 при што до денот на поднесување на претставката не добила одговор на истиот. Во однос на конкретната дисциплинска постапка, во претставката е наведено дека подносителката никогаш не споделила, ниту направила достапни информации за работодавачот кои претставуваат деловна тајна на било кои трети лица, туку во конкретниот случај станувало збор за податоци кои ги споделувала самата со себе, а кои ѝ биле потребни за да може образложено да приговори на негативните евалуации и забелешки од страна на претпоставениот и наводното неизвршување или несоодветно извршување на работните задачи, со цел ваквата анализа да не ја прави во текот на работното време, туку во периодот по завршувањето на истото, без да го користи службениот компјутер како да не би ѝ се евидентирало прекувременно работење. Оттука, се истакнува дека единствената намера на работодавачот и на претпоставените е изнаоѓање на причини, без реална основа, кои би ги искористиле против неа во насока на откажување на договорот за вработување, наведувајќи дека причината за истото е фактот што подносителката не може да извршува работни обврски за три работни места и да останува прекувременно поради својата желба и намера да го оствари своето право на мајчинство и родителство. Во овој контекст, во претставката е наведено дека сè додека подносителката на штета на сопствената здравствена состојба и на штета на желбата да стане родител, своето време, енергија и посветеност надвор од работното време го посветувала на работодавачот – била добра одлично оценета и наградена работничка, додека по откривањето на својата намера да стане родител, одеднаш

станала лошо оценувана работничка, која оддава деловни тајни на начин што ги споделува со себеси.

Во однос на дисциплинската постапка која се води против подносителката за оддавање на деловна тајна, во претставката е истакнато дека ваквата постапка се води единствено со цел да ѝ биде откажан договорот за вработување, следствено на што подносителката би била оневозможена да користи ваучер за ин-витро од Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија.

Во претставката е дополнително наведено дека по донесувањето на писмениот налог за отстранување од работа, нејзиниот претпоставен при раздолжување и земање на предмети од нејзиното биро, со придружба ги повикал неговите блиски колеги да го видат тоа, како и при раздолжувањето на надворешниот паркинг, поради што подносителката упатила барање до надлежните од човечки ресурси раздолжувањето да биде направено на друго место, поради непријатната ситуација во која ја ставал претпоставениот, со цел нарушување на нејзиниот авторитет и повреда на угледот и достоинството.

На крајот на претставката, наведено е дека севкупната документација од која би можеле да се утврдат истакнатите наводи се наоѓа во службениот компјутер кој подносителката го користела, а во моментот на поднесувањето на претставката се наоѓа кај работодавачот, во интерниот електронски систем и електронската комуникација помеѓу подносителката и наведените лице извршена преку службените сандачиња и архивата на работодавачот, во прилог на претставката е доставена само следната документација како докази:

- Лабораториски упати;
- Лабораториски наоди;
- Резултати од испитувања за ин-витро постапката;
- Извештаи од гинеколошки прегледи;
- Барање за остварување на правото на биомедицинско потпомогнато оплодување до Фондот за здравствено осигурување;
- Мониторинг листа за асистирани репродукција;
- Одлука за користење на платено отсуство во времетраење од 3 месеци во периодот од 15.9.2024 до 15.12.2024 година;
- Извештаи за привремена спреченост за работа;
- Лекарски извештаи за психолошка поддршка и советување;
- Извештај од коронарен стрес тест;
- Писмен налог за отстранување на работник;
- Приговор против писмен налог за отстранување на работник;
- Полномошно;
- Тековна состојба со податоци за потенцијалниот дискриминатор.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 26.3.2025 година испрати Известувања за произнесување по наводите од претставката до ----, како и до наведените вработени ---- како претходен претпоставен на подносителката, ---- како сегашен непосредно претпоставен на подносителката и до ----, како одговорно лице од секторот за човечки ресурси.

На ден 15.4.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна произнесување од страна на ---- заедно со произнесувањата од вработените наведени во претставката како потенцијални дискриминатори, заведени под арх. броеви од 08-317/6 до 08-317/9.

Во произнесувањето од ----, во целост се отфрлаат тврдењата за сторена дискриминација, при што во однос на наводите за почетокот на дискриминацијата, која подносителката смета дека е окарактеризирана со пониската – негативна оценка (behind) за првиот квартал од 2024 година, дадена од страна на нејзиниот тогашен претпоставен ----. Имено, наведено е дека интерните евалуации се вршат врз основа на односот на работникот кон работата и работните обврски, пристапот и начинот на извршување на работните задачи, начинот на соработката и комуникацијата со вработените и клиентите, а не заради евентуална потреба од отсуство или причините за било какво отсуство. Дополнително на ова, наведуваат дека подносителката и во самата претставка наведува дека процедурата за ин-витро оплодување ја започнала многу порано пред негативното оценување, со што од ---- сметаат дека се потврдува неоснованоста на тврдењата дека ин-витро оплодувањето е причина за негативната оценка.

Во однос на наводите дека подносителката во периодот пред негативното оценување континуирано била оценета со оценка „ahead“ (надминува), истакнуваат дека годишната оценка за 2023 година била „on track“ – задоволува.

Во однос на наводите во претставката дека дискриминацијата продолжила и од страна на новиот менаџер за клучни купувачи – ----, кој од 1.6.2024 година е директно претпоставен на подносителката, како одговор на наводите дека имало усни реакции заради задоцнувањето на работа на подносителката кои продолжиле и со дискриминација на начин што тој го рушел нејзиниот авторитет пред купувачите и колегите со неприфаќање на нејзините предлози и непризнавање на нејзиното знаење и труд, како и уште една негативна оценка за вториот квартал од 2024 година, во произнесувањето истакнуваат дека подносителката на претставката во ниту еден момент не укажала или приговарала на обемот на работа, а од страна на работодавачот никогаш не ѝ било скратено правото на боледување или отсуство од работа од било која причина, вклучувајќи и отсуство поради спроведување на постапка за ин-витро оплодување – наведувајќи дека доказ за истото претставува

медицинската документација од која може да се утврди дека подносителката неколку пати отсутствувала од работа поради здравствени причини.

Во прилог на тврдењето дека работодавачот на подносителката не вршел дискриминација, во произнесувањето истакнуваат дека во духот на целите и вредностите кои ги промовира и застапува, работодавачот на барање на подносителката ѝ одобрил платено отсуство во времетраење од 3 месеци за периодот од 15.9.2024 до 15.12.2024 година, наведувајќи дека неоснованоста на наводите во претставката дека работодавачот понудил решение за подносителката да се „оддалечи од стресот“ кој го има на работното место е фактот што подносителката поднела барање до работодавачот за отсуство заради лични причини, при што доколку станувало збор за дискриминација, барањето би било одбиено.

Во продолжение на произнесувањето, истакнато е дека подносителката се повикува на дискреција во однос на споделувањето на информацијата за ин-витро постапката, при што за потенцијалниот дискриминатор е нејасно како и во кој период нејзините претпоставени или останати колеги знаеле за тој факт и колку тој факт влијаел во однос на активностите кои подносителката ги смета како дискриминација. Оттука, наведено е дека подносителката паушално наведува дека ги запознала своите претпоставени за потреба од отсуство или медицински интервенции без притоа да приложи соодветен доказ. Оттука, се наведува дека почитувањето на дискрецијата која подносителката ја очекува значи и лицата која истата ги посочува, да не споделуваат информации или податоци доколку истите ги знаеле или им биле пренесени таквите информации, при што ваквите наводи ги отфрлаат како неосновани.

Во однос на наводите за сторено повикување, поттикнување и инструкција за дискриминација, како и сегрегација и вознемирување врз подносителката на претставката, во произнесувањето истите се отфрлаат како неосновани, додавајќи дека работодавачот на подносителката нема преземено дејствија кои упатуваат на ваквите наводи, дополнително истакнувајќи дека за истите не се доставени докази со кои може да се поткрепат ваквите тврдења. Во продолжение на ова, наведено е дека на подносителката не ѝ е променета работната позиција, договорот за вработување и евентуалните надоместоци или плата, туку единствено се променети купувачите со кои таа во иднина треба да работи, согласно претходниот терк на работа. Оттука, во произнесувањето како неосновани се отфрлаат наводите дека на подносителката ѝ се непознати начелата за работа со новите купувачи од причина што начинот на работа со купувачите е дел од истата Комерцијална политика која подносителката претходно ја применувала и требало да ја знае. Оттука, истакнато е дека на подносителката ѝ била обезбедена дополнителна обука специјално дизајнирана за работа со клучни купувачи – ----, за што во прилог е доставена покана за учество на ---, која била адресирана до неколку вработени, вклучително и до подносителката на претставката.

На крајот на произнесувањето, наведено е дека ----- како општествено одговорна компанија која го почитува личното право на поединецот и ги потврдува и применува вредностите на забрана на дискриминација по било кој основ, со ниедно дејствие или постапка не извршило ниту има за цел било каква дискриминација на подносителката на претставката, додавајќи дека желбата и правото на било кој поединец да се оствари и реализира во улогата на родител е лично право и истото на ниеден начин не треба да биде предизвикано, ограничено или спречено од било кој, ниту сметаат дека истото треба да претставува основа за дискриминација.

Во произнесувањето од ----- – поранешниот непосредно претпоставен на подносителката на претставката, заведено под арх. бр. 08-317/7, во целост се отфрлаат наводите и тврдењата истакнати во претставката. Оттука, во произнесувањето е наведено дека за целиот период од 1.10.2023 до 31.5.2024 година, додека истиот бил директно претпоставен на подносителката, со ниту едно дејствие ниту постапка не извршил било какво вознемирување, повикување или поттикнување на дискриминација или сегрегација кон подносителката. Во однос на негативната оценка на подносителката на интерната евалуација за првиот квартал на 2024 година, образложено е дека истата се однесува на односот на работникот кон работата и работните обврски, пристапот и начинот на извршување на работните задачи и начинот на комуникација и соработка, а не дали и колку работникот отсутствувал од работа, а уште помалку за причините за било какво отсуство, или во случајот на подносителката – заради ин-витро оплодување. Во оваа насока, во произнесувањето се тврди дека дури откако на подносителката на претставката ѝ било посочено дека ќе биде оценета со пониска – негативна оценка, истата го известила својот непосредно претпоставен дека спроведува постапки за ин-витро оплодување, при што се наведува дека нејзиниот претпоставен до тогаш не бил запознаен со постапката за ин-витро која подносителката ја водела.

Во продолжение, се повикува на тврдењето на подносителката согласно кое таа започнала со подготовки за ин-витро постапката уште во март 2023 година, што е 1 година пред добиената пониска оценка за првиот квартал на 2024 година. Дополнително се отфрлаат како неточни наводите дека подносителката била континуирано оценувана со оценка ahead - „надминува“, за што во прилог на произнесувањето е доставен примерок од извештаите за евалуација за 3. и 4. квартал од 2023, согласно кои подносителката била оценета со оценка „on track“ – задоволува.

Дополнително на ова, во произнесувањето целосно се отфрлаат наводите дека при реакција за неоснованост на негативна оценка и одложување на ин-витро постапката поради работни односи, потенцијалниот дискриминатор ѝ одговорил „...и што сега, треба да те жалиме?“, наведувајќи дека ваквото тврдење е тенденциозно и паушално наведено за евентуална поткрепа на останатите неосновани наводи во претставката.

Во произнесувањето од ----, кој во моментот на поднесување на претставката за заштита од дискриминација е непосредно претпоставен на подносителката, заведено под арх. бр. 08-317/8, во целост се отфрлаат наводите и тврдењата истакнати во претставката.

Наведениот потенцијален дискриминатор истакнува дека во текот на целокупното работење покажал разбирање и поддршка на подносителката и останатите вработени на кои им е претпоставен, без оглед на тоа дали станувало збор за доцнење, отсуство или други потреби на работниците. Оттука, наведува дека подносителката во повеќе наврати го известила за потреба од отсуство од работа заради приватни или здравствени причини и прегледи, на што секогаш ѝ било одговорено позитивно. Дополнително на ова, се наведува дека од страна на нејзиниот непосредно претпоставен никогаш не ѝ било побарано ниту наложено да врши работи додека користи одмор или пак додека е на боледување, односно без оглед на причината за отсуство на подносителката, ѝ било укажувано дека истата не треба да извршува било какви работни задачи додека отсуствува од работа.

Во однос на наводите дека на подносителката ѝ бил рушен авторитетот пред купувачите и колегите со неприфаќање на нејзините предлози, знаење и труд, истите се отфрлаат целосно со образложение дека подносителката не доставила никаков доказ за да го поткрепи ваквото тврдење, кое воедно го користи само за поткрепа на останатите неосновани и паушални наводи.

Во однос на наводите за сторена дискриминација при оценувањето, во произнесувањето е наведено дека евалуацијата и оценката од евалуацијата се однесуваат на односот на работникот кон работата и работните односи, пристапот и начинот на извршување на работните задачи и начинот на комуникација, како што е веќе образложено во претходните 2 произнесувања. Оттука, се наведува дека непосредно претпоставениот на подносителката не бил запознаен со фактот дека подносителката спроведува ин-витро постапка за оплодување сè до јануари 2025 година кога подносителката за прв пат побарала писмено да има комуникација со нејзиниот непосредно претпоставен. Во смисла на претходно наведеното, во произнесувањето е образложено дека неосновани се тврдењата на подносителката дека заради спроведувањето на ин-витро постапки таа била оценувана негативно на интерните евалуации, од причина што истото не му било познато на нејзиниот непосредно претпоставен во моментот на евалуацијата, поради што тој факт не можел ниту според критериумите да влијае на самата оценка.

Во однос на платеното отсуство кое на подносителката ѝ било одобрено во времетраење од 3 месеци, се истакнува дека истото било одобрено согласно поднесено барање на самата подносителка поради лични причини, а не како наметнато решение за подносителката „да се ослободи“ од стресот на работа, при што се наведува дека доколку станувало збор за евентуална дискриминација или некакво

негативно постапување и дејствување кон подносителката, таквото барање би можело да биде одбиено од страна на нејзиниот работодавач. Дополнително на ова, се наведува дека неточни и паушални се тврдењата дека информацијата за ин-витро постапките на подносителката била пренесувана и проширена помеѓу останатите вработени од страна на потенцијалниот дискриминатор за време на платеното отсуство на подносителката, согласно погоре наведениот временски период во кој потенцијалниот дискриминатор тврди дека за прв пат бил запознаен со ин-витро постапката на подносителката.

Во продолжение на произнесувањето, наведено е дека по враќањето на подносителката од тримесечното платено отсуство, ѝ биле доделени одговорности за други купувачи во рамките на истото работно место заради потребата за посебен третман за локалните клучни купувачи, како и заради нови членови во тимот за што е потребно искуството на подносителката да е применето во овој сегмент. Оттука, се наведува дека дел од дотогашните обврски на подносителката поради потребите на работниот процес неминовно морало да бидат распределени на други вработени со цел во периодот додека подносителката била на платено отсуство да нема прекин на работниот процес. Во смисла на претходно наведеното, се наведува дека е нејасно како може подносителката да смета дека во друг период додека е отсутна 3 месеци од работа, нејзините работни обврски да не ги врши друг вработен, особено имајќи предвид дека истата е на клучна позиција Менаџер, каде нема можност за застој во работата, во спротивно на што би се нарушил работниот процес на штета на работодавачот.

Во претставката е дополнително наведено дека на подносителката ѝ била обезбедена дополнителна обука за комерцијална политика, како и поддршка во спроведување на активностите кои и онака биле спроведувани и претходно од нејзина страна. Се наведува дека подносителката била вклучена и во интерната обука специјално дизајнирана за работа со клучни купувачи – -----, со што се тврди дека подносителката била вклучена во сите процеси и обуки потребни за извршување на работните задачи поврзани со нејзината работна позиција и дадени задачи биле во согласност со работното место на кое била распоредена и за кое има склучено Договор за вработување. Во врска со ова, се наведува дека подносителката не била изоставена од ниеден состанок со тимот кој се одржува на неделна основа, при што кога станува збор за состаноци организирани заради целите за конкретни купувачи, на таквите состаноци присуствуваат вработените односно менаџерите кои се задолжени за тие конкретни купувачи.

Во продолжение, наведено е дека непосредно претпоставениот на подносителката не им забранил на останатите вработени и колеги да ѝ даваат поддршка во нејзината работа, при што наведено е дека ваквите паушални тврдења единствено служат во поддршка на останатите неточни и неосновани тврдења. Во врска со претходно наведеното, во прилог е доставена и е-маил комуникација согласно која се наведува

дека претпоставениот на подносителката посочува за идните активности вклучително и обезбедување на поддршка.

Во однос на наводите дека при отстранувањето на подносителката од работното место согласно Писмен налог, биле повикани останатите колеги да го гледаат раздолжувањето на работникот со цел нарушување на авторитетот, истите целосно се отфрлаат со образложение дека концептот на работа во административната зграда на ----- е од отворен тип – „океан систем“, а работното биро на подносителката било во ист простор како и останатите колеги, се тврди дека неосновани се наводите дека присуството на непосредно претпоставениот на подносителката и останатите колеги на работното место значи повик да се гледа раздолжувањето на работникот. Во оваа насока, непосредно претпоставениот на подносителката наведува дека тој лично не присуствувал на раздолжувањето, туку дека истото се врши во присуство на -----, бизнис партнер во Секторот за луѓе и култура. Во однос на наводите за било какви повици кон колеги со цел да се гледа раздолжувањето на автомобилот на подносителката, истите целосно се отфрлаат, со образложение дека коинциденцијата на среќавање со подносителката при заминувањето од Компанијата заради посета на купувачите во никој случај не значи повикување на колеги заради гледање на раздолжување ниту пак истото било насочено или имало за цел деградација или нарушување на угледот и достоинството на подносителката.

На крајот на произнесувањето, наведено е дека писмениот налог за отстранување од работа заради непочитување на правата и обврските од работниот однос не бил поврзан со личниот статус на подносителката, ин-витро постапката или било какво отсуство од работа, при што истиот е издаден согласно Законот за работни односи, за случаи во кои се спроведува дисциплинска постапка.

Во произнесувањето од -----, која во моментот на поднесување на претставката за заштита од дискриминација е вработена на позиција Директор за луѓе и култура, заведено под арх. бр. 08-317/9, во целост се отфрлаат наводите и тврдењата истакнати во претставката.

Во однос на наводите дека пониските оценки кои подносителката ги добивала на кварталните и годишните евалуации се единствено заради отпочнувањето на ин-витро постапката за оплодување и потребата од почесто отсуство од работа, истите ги отфрла како неточни, наведувајќи го истото како и во претходните произнесувања – дека согласно интерните компаниски процедури, евалуациите и оценките од истите се однесуваат на односот на работникот кон работата и работните обврски, пристапот и начинот на извршување на работните задачи и начинот на комуникација и соработка.

Во продолжение, како неосновани се отфрлаат наводите дека директорката за луѓе и култура на подносителката ѝ понудила „да се оддалечи од стресот“ со кој се

соочувала на работно место и да добие платено отсуство во времетраење од три месеци, при што се наведува дека подносителката е таа која сама поднела барање за користење на платено отсуство кое ѝ било одобрено од страна на Компанијата, а се со цел да ѝ се излезе во пресрет.

Во однос на наводите за проширување на информацијата во рамките на компанијата за ин-витро постапката на подносителката, во произнесувањето директорката на секторот наведува дека како одговорно лице за човечки ресурси во целост ги почитува интерните акти на компанијата и ги чува во тајност сите податоци и информации во врска со било кој вработен и на ниту еден начин не споделувала ниту споделува информации од било каков карактер со останатите вработени во компанијата. Во оваа насока, се наведува дека во претставката за заштита од дискриминација не е доставен никаков доказ од кој ќе може да се утврди дека директорката за човечки ресурси ја споделила информацијата во врска со ин-витро оплодувањето на подносителката.

Во продолжение, се наведува дека по враќањето на работа во Јануари 2025, на подносителката ѝ биле доделени одговорности за други купувачи во рамките на истото работно место и Договор за вработување со цел нејзиното искуство да се примени во сегментот на локални клучни купувачи, при што се наведува дека подносителката го задржала истото работно место, плата и надоместоци од работен однос. Дополнително на ова, се наведува дека на подносителката ѝ било овозможено да учествува на интерна обука – ----- која е дизајнирана специјално за работа со клучни купувачи, а треба да се има во предвид фактот дека подносителката била на работа позиција Менаџерка и нејзините работни задачи имаат широк опсег.

На 6.5.2025 година, до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставено дополнување од страна на адвокатот на подносителката на претставката, заведено под арх. број 08-317/10.

Во истото е наведено дека работодавачот на подносителката донел Одлука за откажување на нејзиниот договор за вработување со отказан рок од 30 дена, со кое што кулминирал процесот на дискриминација од страна на наведените потенцијални дискриминатори. Во врска со ова, истакнато е дека доколку се имаат предвид околностите кои се посочуваат како причина за откажување на договорот за вработување се неосновани, со оглед дека информациите кои се наведени во Одлуката за откажување на договорот за вработување, подносителката не ги открила или споделила со трети лица, ниту пак ги искористила за свои или за туѓи потреби, туку електронските пораки и информациите кои се посочени од страна на работодавачот, подносителката ги споделила единствено со самата себеси, од својот службен на својот приватен е-маил, со цел да подготви аргументиран одговор на неистините наведени во годишната евалуација направена од страна на нејзиниот непосредно претпоставен.

Во продолжение на ова, се наведува дека во текот на дисциплинската постапка свои изјави дале и непосредно претпоставениот на подносителката, како и одговорното лице за човечки ресурси, кои изјави заедно со останатата документација посочена во Одлуката за откажување на договорот за вработување биле причина за донесување на истата, поради што се наведува дека посочените лица продолжиле со своето дискриминаторско однесување кон подносителката. Оттука, истакнато е барање Комисијата да цени дека ваквиот начин на споделување на информации и документација во врска со работењето преку лични, а не службени средства за комуницирање бил користен и од страна на други вработени, но никој никогаш не бил санкциониран за истото, не му била поведена дисциплинска постапка, ниту пак му бил откажан договорот за вработување.

Како доказ за претходно наведеното, во прилог на дополнувањето е доставена комуникација од друго вработено лице каде што истото преку својот приватен телефон, на приватниот телефон на подносителката иницирала комуникација за службени потреби во врска со работниот процес и споделила деловни податоци во врска со работодавачот, и покрај тоа што и двајцата вработени поседувале службен телефон, истакнувајќи дека истото се случувало и во други прилики помеѓу други вработени и никогаш никој од вработените не покажал никаква загриженост по однос на тоа со оглед дека комуникацијата била помеѓу вработените, а не со трети лица, без оглед на тоа дали се користеле службени или приватни медиуми за комуникација. Во доставената комуникација, дел од податоците се прикриени со оглед дека содржат податоци кои се однесуваат на работењето на работодавачот на подносителката.

Во продолжение, се наведува дека според сознанија на подносителката, уште најмалку двајца вработени од тимот со којшто работеле користеле приватни телефони за службени цели и покрај тоа што имале службени телефони. Оттука, наведено е дека со оглед дека против подносителката била поведена дисциплинска постапка и ѝ бил откажан договорот за вработување заради споделување на податоци во врска со работата преку приватни средства за комуникација, самата со себеси, во услови кога и останатите вработени го прават истото, а притоа немало случај на вакво санкционирање на било кој вработен, се истакнува дека во конкретниот случај, подносителката е предмет на дискриминација затоа што со истата несомнено на овој начин се постапувало понеповолно во однос на другите вработени во слична ситуација.

Во продолжение на дополнувањето, наведено е дека подносителката повела судска постапка за поништување на Писмениот налог за отстранување на работник од работа и на Одлуката за откажување на договорот за вработување.

На крајот на дополнувањето, се наведува дека од страна на двајца вработени кај работодавачот на подносителката, било постапено противзаконски при извршувањето на увид во службеното електронско сандаче на подносителката, од кој увид произлегло и иницирањето на дисциплинската постапка против истата, која пак резултира со донесување на Одлука за откажување на договорот за вработување, поради што подносителката поднела Барање за утврдување на прекршување на Законот за заштита на лични податоци пред Агенцијата за заштита на лични податоци.

Имајќи ја предвид доставената дополнителна документација и променета фактичка состојба, на 14.5.2025 година Комисијата за спречување и заштита од дискриминација согласно член 30 став 2 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, до потенцијалните дискриминатори достави Барања за доставување на информации во врска со доставеното дополнување, заведени под арх. бр. 08-317/11, заклучно до 08-317/14.

На 26.5.2025 година, до Комисијата беа доставени одговорите на испратеното барање за информации.

Во одговорот доставен од страна на -----, заведен под арх. бр. 08-317/16, дополнителните наводи истакнати од страна на подносителката на претставката се отфрлаат како паушални и неосновани, при што во однос на Одлуката за откажување на нејзиниот договор за вработување наведуваат дека истата е резултат на прекршувања на обврските на работничката од работниот однос, кои биле утврдени во рамките на дисциплинската постапка, која се водела заради утврдени прекршувања на обврските на работничката. Во оваа насока, се наведува дека се неосновани наводите согласно кои непосредно претпоставениот вработен на подносителката и одговорното лице од човечки ресурси продолжиле да вршат дискриминација со тоа што дале своја изјава во текот на дисциплинската постапка, поради тоа што за истата е предвидена можност од сослушување на вработени во поглед на работни обврски и однесување кон друг вработен, па оттука, давањето изјави со цел правилно утврдување на фактичката состојба и евентуални прекршувања на работниот однос.

Во однос на наводите дека и од страна на други вработени биле користени приватни медиуми за службени цели, во одговорот се наведува дека од приложената „Viber“ комуникација не може точно да се утврди за кое лице се вршела комуникацијата, кој е вистинскиот идентитет на лицето ниту пак може да се утврдат кои службени податоци биле споделени на кои се повикува подносителката во својата претставка. Дополнително на ова, наведено е дека подносителката не доставила никаков доказ за тоа дали работодавачот знаел за ваква комуникација, па оттаму и да тврди дека истиот вршел активности само против нејзе а не и кон други работници, што според подносителката истото претставува наводна дискриминација.

Како одговор на наводите за незаконито постапување при вршење на увид во службената електронска пошта на подносителката и поднесеното Барање за утврдување на прекршување на Законот за заштита на личните податоци, се истакнува дека ваквото барање е беспредметно во рамките на оваа постапка од причина што таквото барање е во надлежност на Агенцијата за заштита на лични податоци, дополнително на што е наведено дека евентуалното утврдување на повреда на правото на заштита на личните податоци од страна на компанијата во никој случај не може да се смета за акт на дискриминација.

На крајот на одговорот, од страна на ----- истакнуваат барање Комисијата да донесе заклучок за непостапување и запирање на постапката поради водење на судски постапки од страна на подносителката, или да донеси мислење со кое не се утврдува дискриминација.

Во одговорот од одговорното лице за човечки ресурси кое во претставката е посочено како дискриминатор, истиот заведен под арх. бр. 08-317/15, се наведува дека во тврдењата истакнати во дополнувањето, подносителката го занемарува фактот дека одлуката за отказ е резултат на утврдена одговорност за кршење на обврските од работен однос од страна на подносителката при спроведена дисциплинска постапка. Во продолжение на ова, се наведува дека неоснован и беспредметен е наводот дека посочената дискриминаторка, со давање на изјава во рамките на дисциплинската постапка против подносителката, продолжило нејзиното наводно дискриминаторско однесување, притоа истакнувајќи дека ставот на подносителката дека инволвираноста на друг вработен во процесите и активностите на компанијата, вклучувајќи го фактот да се даде изјава пред дисциплинска комисија, значи дискриминаторско однесување е неоснован. Оттука, во одговорот истакнува дека таа како Директор на секторот за култура и луѓе е должна согласно нејзините работни обврски да постапи по барањата на работодавачот и да преземи соодветни дејствија, вклучително и давање на изјави по нејзино знаење со цел да се утврди евентуално прекршување или непочитување на работните обврски од било кој работник. Во останатиот дел од одговорот, се дава истото образложение кое е дадено и во претходно цитираниот одговор од страна на работодавачот.

Во одговорот бр. 08-317/17 доставен од страна на вработениот кој ѝ бил непосредно претпоставено лице на подносителката на претставката, покрај образложението кое е дадено во претходните два одговора, наведува дека како вработен во компанијата на менаџерска позиција, негова должност е да презема соодветни дејствија, вклучително и давање изјави по негово знаење или пријави за кршење на работен ред и дисциплина од страна на вработените, со цел во соодветна постапка да се утврди евентуално прекршување или непочитување на работните обврски од страна на работникот.

Во одговорот бр. 08-317/18 доставен од страна на претходниот непосредно претпоставен на подносителката на претставката, се дава истото образложение како и погоре наведено во претходните 3 одговора.

На 19.6.2025 година, од страна на ----- до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација беше доставен допис бр. 08-317/19 со кој ја известуваат Комисијата дека Државниот инспекторат за труд извршил вонреден инспекциски надзор по поднесена претставка од страна на -----, за што во прилог доставуваат Записник за извршен инспекциски надзор бр. 30-824 од 29.5.2025 година. Во предметниот записник, се наведува дека со оглед на фактот дека подносителката веќе не е во работен однос кај правниот субјект против кој е поднесена претставката, согласно член 257 став 2 од Законот за работните односи, надлежниот инспектор на трудот по службена должност внимава на својата стварна надлежност и во оваа насока, ја упатува подносителката на претставката да ги оствари своите парични побарувања од работниот однос непосредно пред надлежниот суд.

На 20.8.2025 година, од страна на ----- до Комисијата е доставен уште еден допис заведен под арх. бр. 08-317/20 со кој ја известуваат Комисијата дека од страна на Агенцијата за заштита на личните податоци била извршена вонредна супервизија на личните податоци од страна на подносителката на претставката, при што не била утврдена повреда на прописите за заштита на личните податоци од страна на нејзиниот работодавач. Во врска со претходно наведеното, се истакнува дека е донесено Решение Уп. 1 бр. 08-108 од 6.8.2025 година со кое се запира постапката, кое е доставено во прилог на дописот.

Имајќи го предвид сето претходно наведено, Комисијата ја утврди следната фактичка состојба:

Подносителката во текот на 2023 година донела одлука да започне постапка за биомедицинско потпомогнато оплодување, по што започнала консултации со гинеколог, медицински испитувања и постапка за добивање ваучер од Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија, при што за време на преземањето на вакви дејствија користела дел од годишниот одмор, но истовремено работела од дома со цел да обезбеди континуитет во работниот процес. Оттука, по враќањето од годишен одмор во јуни 2023 година, на подносителката ѝ биле доделени дополнителни работни обврски, при што покрај својата редовна позиција, презела задачи од отсутен колега и дел од обврските на својата претпоставена која преминала на друга позиција. Во врска со истото, таа наведува дека поради обемот на работа, работела прекувремено, а нејзиниот ангажман бил позитивно оценет и финансиски награден, меѓутоа поради зголемените работни обврски, била принудена да ја одложи ин-витро постапката.

Во текот на 2024 година, откако подносителката повторно ја активирала постапката за ин-витро и започнала со хормонална терапија, ги информирала своите претпоставени за потребата од повремени отсуства и можноста од подолготрајно боледување, согласно лекарски препораки. Оттука, периодот кој следи по отпочнувањето на ваквиот процес се одразува со дејствија кои влијаат негативно врз работниот однос на подносителката, при што истата започнува да добива негативни оценки од своите претпоставени. Во оваа насока, првата негативна оценка ја добила во првиот квартал од 2024 година, иако во изминатиот период во 2023 година била оценувана позитивно, при што претходно претпоставеното лице за третиот квартал од 2023 година дал оценка „ahead“ – се истакнува, додека годишната оценка за 2023 година била „on track“ - задоволува. Во врска со ова, подносителката на претставката воспоставува каузалитет со известувањето за плановите за ин-витро постапка на почетокот на 2024 година, со првата негативна оценка која ја добива од страна на претходниот непосредно претпоставен, при што во првиот квартал од 2024 година била оценета со „behind“.

Од 1 јуни 2024 година, подносителката на претставката добила нов непосредно претпоставен, со која промена тврди дека односот кон неа дополнително се влошил, при што добивала усни забелешки за доцнење поради лекарски прегледи, нејзините предлози биле јавно отфрлани без образложение, била исклучувана од состаноци на кои претходно присуствувала, а ѝ биле поставувани кратки и нереални рокови, што целосно се отфрла како неосновано во произнесувањето.

Во јуни и јули 2024 година, подносителката поминала низ медицински интервенции поврзани со ин-витро постапката, вклучително и неуспешен обид за ембриотрансфер, по што ѝ било отворено боледување, во врска со што подносителката истакна дека и покрај здравствените потешкотии, дел од работните задачи ги извршувала од дома. Во интерес на отпочнатата ин-витро постапка, во консултација со работодавачот и охрабрување од негова страна, подносителката поднела барање за користење на платено отсуство во времетраење од 3 месеци, кое ѝ било одобрено за периодот од 15.9.2024 до 15.12.2024 година. Притоа, за време на отсуството била назначена замена за нејзиното работно место, која целосно ги преземала работните задачи на подносителката, следствено на што по враќањето на работа во јануари 2025 година, клучните купувачи со кои подносителката работела не ѝ биле вратени во опсегот на нејзина работа, туку ѝ биле назначени нови помали, локални купувачи надвор од -----, што наметнувало чести патувања. Во оваа насока, иако на формално не ѝ била изменета позицијата, ниту платата, подносителката била подложена на чести патувања согласно новите работните задачи кои ги изискувале новите клиенти, а истото дополнително го отежнувало ин-витро процесот поради потребата од редовни прегледи, терапија и мирување, особено имајќи го предвид фактот дека работодавачот на подносителката бил запознаен со постапката за биомедицинско потпомогнато оплодување, причината поради која подносителката го побарала отсуството од работа.

Во однос на барањата за писмени насоки, поддршка и обука, на подносителката ѝ било овозможено учество на само една обука која била спроведувана и во минатото, додека истата не добила поконкретни инструкции и насоки за работа со новите купувачи.

Во февруари 2025 година, против подносителката била поведена дисциплинска постапка поради наводно оддавање деловна тајна, бидејќи од службениот мејл си препратила одредени документи на приватна адреса, со цел да подготви аргументиран одговор на негативните евалуации. Следствено на ова, таа била отстранета од работа со писмен налог согласно кој ѝ се исплаќале 50% од платата и на крај, ѝ бил откажан договорот за вработување со отказан рок од 30 дена.

Во однос на наводите врз кои се базира дисциплинската постапка, подносителката наведе дека ваквиот начин на користење приватни средства за службена комуникација бил вообичаена пракса и кај други вработени, кои не биле санкционирани. Како одговор на истото, работодавачот на подносителката и сите релевантни вработени против кои е поднесена претставката за заштита од дискриминација, ги отфрлаат сите наводи за дискриминација, тврдејќи дека оценките се базирале исклучиво на работниот учинок, дека отсуствата ѝ биле одобрувани, платеното отсуство било одобрено по нејзино барање и дека отказот е резултат на утврдени прекршувања на работните обврски.

Земајќи ги предвид наводите во претставката, произнесувањето по истата, како и прибавените докази, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација утврди дека станува збор за извршена дискриминација од страна на ----, ----, ---- и ---- врз -- ---.

При одлучувањето по оваа претставка, Комисијата ја потенцира правната рамка која ги уредува и штити правата на еднаквост, правото на работа како и посебната заштита на мајчинството и бременоста, што се загарантирани со нашата домашна законска регулатива и ратификуваните меѓународни инструменти кои се дел од нашиот правен поредок:

Универзалната декларација за човекови права од 1948 година го претставува првиот меѓународен инструмент во кој се детализирани правата и слободите на поединците и содржи 30 члена во кои се опфатени интегритетот на поединецот, политичките и граѓанските права (како што се слободата на мислата, изразувањето, вероисповедта, здружувањето и пристапот до политичкиот процес) и економските права (како што се правото на работа, образование, социјално осигурување и полноправно учество во општеството). Одразувајќи ја Повелбата на Обединетите нации која поттикнува почит за човековите права и основни слободи за сите луѓе „без

разлика на раса, пол, јазик или вера“, Декларацијата прогласува дека сите имаат право на правата и слободите што таа ги изнесува без каква било разлика, вклучувајќи ја и разликата во полот.

Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жените на Обединетите нации во членот 11 ги предвидува обврските на државите-членки да ги преземаат сите погодни мерки заради елиминирање на дискриминацијата на жените во областа на вработувањето, врз основа на рамноправноста на мажите и жените, со цел, меѓу другото да се обезбеди и еднакво право на работа, како неотуѓиво универзално право на секој поединец како и правото на здравствена заштита и заштита при работата, вклучувајќи ја и заштитата на биолошките и репродуктивните функции на жената.

Ставот 2 од овој член на Конвенцијата гласи: *„Заради спречување на дискриминацијата на жените поради стапување во брак или мајчинство и заради обезбедување на нивното стварно право на работа, државите членки преземаат соодветни мерки заради: а) забрана, под закана од преземање на санкции, на давањето отказ поради бременост или породилно отсуство и дискриминацијата при отпуштањето од работа поради брачна состојба; б) воведување платено породилно отсуство или слични социјални бенефиции, без губење на правото на поранешното работно место, примањата по основа на стаж и социјалните примања; в) поттикнување да се обезбедуваат потребните помошни општествени служби за да им се овозможи на родителите да ги усогласат семејните обврски со обврските на работното место и учеството во општествениот живот, посебно со поттикнување на основањето и развојот на мрежата на установи за грижа за децата; г) обезбедувањето на посебна заштита на жената за време на бременоста на оние работни места за кои е докажано дека се штетни за бремените жени.“*

Во Преамбулата на Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот, меѓу другото е наведено дека *обезбедувањето на заштитата во однос на бременоста е заедничка одговорност на владата и општеството. Ставот 1 од членот 8 од оваа Конвенција гласи: „Ќе биде противзаконски доколку работодавачот го прекине работниот однос на жената за време на нејзината бременост или породилно отсуство, наведени во членовите 4 или 5, 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.“*

Во продолжение, Конвенцијата за прекин на работата на Меѓународната организација на трудот во членот 4 предвидува:

„На работникот не смее да му се прекине договорот за работа, освен ако има валидна причина за таквото прекинување поврзана со способноста или однесувањето на работникот, или на основа на оперативни барања или преуредување на службите.“

Оттука, меѓу основите кои нема да се сметаат како валидна причина за прекин, Конвенцијата во член 5 ги предвидува:

„(г) раса, боја, пол, брачен статус, семејни одговорности, бременост, вера, политичко убедување, национално отфрлување или потекло“.

Според Европската социјална повелба, уживањето на социјалните права треба да биде обезбедено без дискриминација по кој било основ од страна на договорните страни, покрај тоа што треба да обезбедат платено породилно отсуство во траење од најмалку 12 недели, да го сметаат за нелегално отпуштањето на жена од страна на работодавач за време на нејзиното породилно отсуство или така што отказниот рок би истекол за време на тоа отсуство.

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 е 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 на 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.

Во контекст на претходно наведеното, важна е и Конвенцијата за човекови права на Советот на Европа со која преку **член 14** и придружниот **Протокол 12** се забранува дискриминација, вклучително и разгледувајќи ја судската пракса на Европскиот суд за човекови права. Оттука, во случајот **Napotnik v. Romania**, апликантката тврдела дека е дискриминирана врз основа на пол, односно бременост, при што и покрај фактот што Европскиот суд за човекови права не нашол повреда на право, утврдил важни критериуми кои треба да се следат во вакви случаи. Во контекст на претходно наведеното, таквите критериуми се однесуваат првенствено на степенот на оправданост за различниот третман врз основа на пол, односно бременост, а потоа прашањето дали постои уназадување во кариерата на апликантката, односно дали истата била отпуштена од работа.

Разгледувајќи ја праксата на Европскиот суд за човекови права, во случајот **JURČIĆ v. CROATIA**, судот досудил дека апликантката била дискриминирана врз основа на нејзината бременост. Во конкретниот случај, апликантката започнала со ин-витро процедура 10 дена пред нејзиното вработување, следствено на што истата користела боледување поради причини поврзани со евентуалната бременост. Оттука, Европскиот суд за човекови права поставува преседан кој ја зајакнува правната заштита на жените од дискриминација поврзана со ин-витро третмани, истакнувајќи ја важноста на заштитата на правата од работниот однос за жените кои се бремени, мајки или планираат бременост. Во оваа насока, Судот предупреди дека вака воспоставените родови стереотипи од страна на државата, како што се забележува во случајот на апликантката, претставуваат сериозна пречка за остварување на вистинска суштинска родова еднаквост, една од главните цели на земјите членки на Советот на Европа. Преку овој случај, ЕЧП препознава дека дискриминацијата поради ин-витро оплодување или бременост може да се смета како дискриминација врз основа на пол според Европската конвенција за човековите права.

Во случајот **MAYR V. FLOCKNER**, Меѓународниот суд на правдата утврди дека ин-витро постапката на која тужителката се подложила, како планирана идна бременост претставува клучен фактор за добиениот отказ од работното место. Во конкретниот случај, тужителката била вработена кај тужителот, при што во периодот на подведување на ин-витро процедурата, користела денови за боледување со цел имплантација на јајце-клетки, при што нејзиниот работодавач писмено ѝ доставил одлука за откажување на договорот за вработување. Оттука, во овој случај Меѓународниот суд на правдата го истакнува принципот на забрана за дискриминација и воспоставува дека истата се протега не само на работничките кои користат породилно отсуство, туку и за времетраењето на периодот на бременоста, наведувајќи дека *„Отпуштањето на бремена работничка врз основ на бременост, или*

од причина која суштински е поврзана со таквата состојба, ги засега само жените и поради истото претставува директна дискриминација врз основа на пол“.

Ваквата одлука е донесена врз основа на член 2(1) и 5(1) од Директивата 76/207/ЕЕЗ на Советот од 9 февруари 1976 година за спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручно оспособување и унапредување и условите за работа, при што во пресудата се образложува дека го исклучуваат отпуштањето на работничка која, во околности како оние во главната постапка, е во напредна фаза на третман со ин-витро оплодување, односно помеѓу фоликуларната пункција и непосредниот трансфер на ин-витро оплодените јајце клетки во нејзината матка, доколку е утврдено дека отпуштањето во суштина се заснова на фактот дека жената била подложена на таков третман.

Ценејќи ја домашната правна рамка за заштита на оваа категорија на работнички, Уставот на Република Северна Македонија, граѓаните се еднакви пред највисокиот акт на државата и законите. *Уставот ги гарантира правото на еднаквост по основ на пол, правото на работа, слободното одлучување да се создава семејство и посебната заштита на мајчинството и децата. Републиката е должна да обезбеди посебна грижа и заштита на семејството и право на човекот е слободно да одлучува за создавање на деца. Уставот предвидува посебна заштита на мајчинството, децата и малолетните лица и го гарантира правото на работа. „Бременоста како личен статус не се споменува изречно во Уставот на РМ, меѓутоа инкорпорирана е во принципот на еднаквост, правото на слободна одлука за создавање семејство и деца и правото на работа кое им се гарантира подеднакво на сите – „Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место“.*

Законот за работните односи (Сл. весник на РМ бр. 124/2025) во членот 6 став 1 определува генерална забрана за дискриминација со која работникот или кандидатот за вработување би се ставиле во нееднаква положба, помеѓу другите основи и заради пол, семеен статус и други лични околности. Членот 9-б од овој Закон е најзначаен во однос на дискриминацијата – Заштита на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство:

„(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.“

Законот за работните односи предвидува посебна заштита на жените работнички за време не бременост, раѓање и родителство и истата ја предвидува во членовите од 163 до 170, со исклучок на член 167. Дополнително, според членот 77 од истиот закон

„Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

- (1) Членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласно со закон и колективен договор;*
- (2) Поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски или управни органи;*
- (3) Одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство;*
- (4) Користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;*
- (5) Отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и*
- (6) Други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.“*

Со членот 101, посебно е уредена забраната на отказ поради бременост, раѓање и родителство. Согласно став 1 и 2 на овој член,

„(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 или доколку работникот во рок од 15 дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење таквите околности со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган.“

„(3) 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“.

На крај, Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. весник на РСМ 258/20) во член 6 дефинира дека **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. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на**

соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, доброта и услугите.

Членот 5 од овој закон гласи: *Се забранува 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.*

Ставот 1 од членот 8 гласи: *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.*

Согласно член 4, *„интерсекциска дискриминација е секоја дискриминација врз две или повеќе основи што се истовремено и неразделно поврзани.“*

Според член 13 пак, *интерсекциската дискриминација се смета за потежок облик на дискриминација.*

Имајќи го ова предвид, Комисијата ги ценеше и дискриминаторските основи: пол, род и планирана бременост, бидејќи подносителката се соочила со неповолен третман кој резултирал со отказ, како резултат на подложување на биомедицинско потпомогнато оплодување, кој укажува на намерата за планирана бременост. Наведеното е тесно поврзано со полот и родот на работничката, пред сè бидејќи е поврзано со репродуктивната карактеристика на работничката и се смета за родово заснована дискриминација. Во продолжение, имајќи го предвид фактот дека во моментот на престанокот на работниот однос, подносителката сè уште не била бремена, односно не бил извршен успешен ембриотрансфер, а истото е сепак поврзано со таква идна состојба, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација смета дека планираната бременост како основ за дискриминација претставува заштитна карактеристика на подносителката. Во оваа насока, полот и родот на подносителката се нераскинливо поврзани дискриминаторски основи, кои заедно со планираната бременост, претставуваа комбинација од дискриминаторски основи кои имајќи ја предвид состојбата и заштитните карактеристики на подносителката, повредата сторена врз основа на вака наведените дискриминаторски основи претставува **интерсекциска дискриминација**, како потежок облик на дискриминација.

Имено, Комисијата констатира дека во конкретниот случај, подносителката на претставката за заштита од дискриминација воспоставила каузална врска помеѓу наведената дискриминаторска основа: пол, род и планирана бременост и наведените

дискриминаторски дејствија, при што разгледувајќи го временските периоди на оценувањето на подносителката како вработена, може да се констатира дека непосредно по нејзиното известување за плановите истата да се оствари како мајка, како и преземените чекори во насока на отпочнување на постапката за биомедицински потпомогнато оплодување, реакцијата на работодавачот се манифестирала со негативно постапување и оценување. Оттука, подносителката на претставката воспоставува каузалитет со известувањето за плановите за ин-витро постапка на почетокот на 2024 година, со првата негативна оценка која ја добива од страна на претходниот непосредно претпоставен, која ја добива како оценување за работата во првиот квартал од 2024 година. Во продолжение, подносителката трпела дополнителни негативни последици на работното место поради тоа што по враќањето од платено отсуство, ѝ биле распределени нови клиенти кои како дел од работните обврски изискуваат состаноци и средби надвор од местото на живеење на подносителката и често патување во текот на работата. Ваквите обврски дополнително го отежнале процесот за биомедицинско потпомогнато оплодување поради потребата од редовни прегледи, терапија и мирување, особено имајќи го предвид фактот дека работодавачот на подносителката бил запознаен со отпочнатата ин-витро постапка, причината поради која подносителката го побарала отсуството од работа. Оттука, согласно произнесувањето доставено од страна на работодавачот на подносителката, се наведува дека истата добила бонус на плата за март 2024 година, паралелно со добиената негативна оценка за периодот од јануари до март 2024 година, при што станува збор за истиот временски период каде таа добила финансиски стимул – бонус и негативно оценување за сработената работа.

На крај, покренувањето на дисциплинска постапка против подносителката за кршење на работниот ред и дисциплина резултирало со откажување на договорот за вработување на подносителката, поради тоа што истата праќала податоци во врска со нејзините работни активности од службената на нејзината приватна електронска пошта, со цел образложување на приговор против добиените негативни оценки од страна на нејзините непосредно претпоставени, а со цел да не ѝ се засметува времето на спремање на ваквиот образложен приговор како прекувремена работа. Оттука, согласно договорот за вработување на подносителката: *„Работникот се обврзува дека нема да ги искористи или издаде трговските тајни или доверливи информации од Работодавачот на било кое друго лице што ги вклучува и членовите на семејството, пријатели, други компании и организации. Под трговски тајни и доверливи информации се подразбираат информации кои се однесуваат на производството на било кој производ на Работодавачот, листа на деловни контакти, клиенти, потрошувачи или снабдувачи, состојба со залихи, обем на продажба и трошоци, деловни планови и стратегии на Работодавачот, финансиски информации на Работодавачот и содржината на главните договори на Работодавачот со добавувачи и потрошувачи, и било кои други информации кои се однесуваат на работењето на Работодавачот од доверлив карактер.“*

Оттука, образложението на работодавачот е во насока дека одлуката за откажување на договорот за вработување на подносителката на претставката е донесена врз основа на спроведена дисциплинска постапка, согласно која подносителката сторила повреда на обврските кои произлегле од нејзиниот работен однос.

Комисијата ја ценеше поведената дисциплинска постапка во контекст на фактичката состојба, односно имајќи предвид дека истата е последователна на негативните последици кои подносителката започнала да ги трпи по известувањето дека отпочнува постапка за биомедицински потпомогнато оплодување, при што истата резултирала со откажување на договорот за вработување на подносителката. Следствено, имајќи ја предвид утврдената фактичка состојба, Комисијата утврди дека освен што на подносителката ѝ бил откажан договорот за вработување и настанал престанок на нејзиниот работниот однос, ваквата фактичка состојба довела до посредни штети и последици, особено со импликации врз нејзината здравствена состојба и можноста за користење на услугите на Фондот за здравствено осигурување при биомедицинско потпомогнатото оплодување, што довело до дополнително одложување и компликации на процесот на ин-витро постапката за планираната бременост на подносителката.

Оттука, врз основа на наведеното, Комисијата утврди дека ----, ----, ---- и ---- врз ---- извршиле интерсекциска дискриминација по основ на пол, род, планирана бременост во областа работа и работни односи, што претставува потешок облик на дискриминација, како што е наведено во диспозитивот.

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

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ---- да направат обид за спогодбен надомест на настанатата и/или причинетата штета која ---- ја претрпела како последица на утврдената дискриминација во рок од 60 дена од приемот на ова Мислење и за истото писмено да ја известат Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ---- како правно лице да воспостави внатрешна политика и да донесе внатрешни акти со цел заштита од дискриминација и еднаков третман на работничките и заштита од дискриминација на работничките кои се бремени, се или планираат да бидат мајки или користат права кои произлегуваат од овие околности.

Ваквите внатрешни акти е потребно да се донесат во рок од 60 дена и истите да бидат писмено доставени до Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА -----, -----, ----- и ----- во иднина да се воздржуваат од практики што произведуваат нееднаков третман и дискриминација на вработените врз основа на пол, род, бременост, планирана бременост, родителство или било која друга дискриминаторска основа при остварувањето на нивните права од работен однос и да ја почитуваат и применуваат законски загарантираната заштита од дискриминација по основ на бременост, раѓање и мајчинство.

Доколку -----, -----, ----- и ----- 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 на Комисијата
Душан Томшиќ