

Архивски број: 08-627/1
22.07.2026 година

Постапувајќи по претставка бр. 08-746/1 од 22.10.2025 година поднесена од ----- од -----, со адреса на -----, преку полномошник адвокат -----, со седиште на бул. ----- во -----, против ----- ДООЕЛ -----, со седиште на -----, ----- ДООЕЛ -----, со седиште на ----- и -----, раководителка во Сектор за ----- во ----- ДООЕЛ, за сторена дискриминација врз основа на пол, род, бременост и мајчинство во областа на работата и работните односи, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација врз основа на член 21 став (1) точка 14 и член 27 став (1) од Законот за спречување и заштита од дискриминација ("Службен весник на Република Северна Македонија", бр. 258/2020) го донесе следното

МИСЛЕЊЕ

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

Образложение

До Комисијата за спречување и заштита од дискриминација (понатаму „Комисијата“) поднесена е претставка заведена под архивски број 08-746/1 од 22.10.2025 година, од страна на ----- (моминско презиме -----), преку полномошник адвокат -----, против ----- ДООЕЛ -----, ----- ДООЕЛ -----, и -----, раководителка во Сектор за ----- во ----- ДООЕЛ, за сторена дискриминација врз основа на бременост и мајчинство во областа на работата и работните односи.

Претставката е поднесена поради наводна продолжена виктимизација и директна дискриминација врз основа на пол, личен и семеен статус.

Според наводите од претставката, подносителката како вработена во правното лице била изложена на директна дискриминација, вознемирување и виктимизација по основ на пол, односно бременост, личен и семеен статус, односно мајчинство, од страна на претпоставената -----, раководителка на Секторот за ----- во ----- ДООЕЛ, но и од правното лице во целост со оглед дека регионалните менаџери и правниот сектор на правното лице биле известени за дискриминацијата која се врши, но не преземале ништо за нејзино спречување. Напротив, се тврди дека дел од дејствијата се направени директно од страна на правното лице.

Имено, подносителката за првпат се вработила во правното лице ----- ДООЕЛ ----- на 1.6.2023 година, на работното место ----- . Иако договорот го склучила со тоа правно лице, сепак директно работела за правното лице -----, кое е во сопственост на ----- . Впрочем и во самиот договор било наведено дека работните задачи ќе ги врши во просториите на ----- на ул. ----- во -----, а и интервјуто за работа било направено со претпоставената -----, која е директно вработена во ----- ДООЕЛ.

За својата бременост подносителката ја известила усно претпоставената ----- во месец ноември 2023 година, односно веднаш по дознавањето, која ѝ одговорила дека не знае дали ќе може да ја задржи на работа поради тоа што е бремена. Истото на подносителката ѝ создало стрес, поради што добила крварење и болки, што е потврдено понатаму од гинеколог, кој ѝ дал препораки за боледување и користење на хормонска терапија. Ваквата потврда подносителката ја доставила до претпоставената директно на рака и побарала да работи од дома, со оглед на тоа дека имала целосни услови. Претпоставената на ваквото барање одговорила усно дека ќе мора да побара дозвола од повисокото ниво на хиерархија, иако согласно нејзините надлежности имала ингеренции и самата да одлучи. Подносителката на

ваквото барање не добила одговор до месец март 2024 година, односно повеќе од 4 месеци доаѓала според утврдениот распоред на работа- 3 дена во текот на неделата да работи од работните простории на -----, 2 дена да работи од дома. Во меѓувреме, подносителката одлучила да не отвори боледување и да доаѓа на работа по утврдениот редослед, под страв дека нема да ѝ биде продолжен договорот за вработување и дека ќе остане без работа и без право на платено породилно отсуство. Дури во март 2024 година добила дозвола дека може целосно да работи од дома, од каде целосно и функционално ги извршувала работните задачи. Во периодот кога прв пат побарала работа од дома, односно од вториот месец од бременоста (декември 2024 година), па сè до шестиот месец од бременоста кога ѝ било дозволено да работи целосно од дома, таа примала хормонска терапија за задржување на бременоста, за што како доказ го приложуваат извештајот од матичниот гинеколог, кој препорачува мирување.

Сепак, било одлучено да ѝ биде продолжен договорот за вработување на подносителката за период од 1.6.2024 година до 1.6.2025 година. Но и покрај тоа, со анексот кој го добила немало предвидено покачување на плата, кое редовно го добивале сите вработени кога потпишувале продолжување на договорите за вработување. Подносителката бара да биде извршен увид во документација на вработени во ----- ДООЕЛ кои работат во -----, како и вработени директно во -----, при кој доколку се утврди дека и други вработени не добиле соодветно покачување, да се утврди дали е истото поради бременост и мајчинство. Подносителката прашала која е причината што не добила покачување на платата, а од страна на претпоставената ѝ било одговорено дека тоа е поради тоа што оди на породилно отсуство, зашто такви биле политиките на фирмата.

За дискриминацијата која ја трпела низ текот на бременоста подносителката одлучила да пише мејл против нејзината претпоставена (на крајот на февруари, почетокот на март 2024 година) до претпоставените во -----, односно директорот на Западен Балкан- ----- и одговорната за Одделот за ----- на Западен Балкан- ----- . Подносителката никогаш не добила писмен одговор на мејлот, туку само дознала дека мејлот е препратен до нејзината директна претпоставена -----, со оглед дека истата по испраќањето на мејлот од страна на подносителката дошла веднаш во нејзината канцеларија видно изреволтирана, со прераскажување што пишувало во мејлот пред сите колешки во канцеларијата и со наводи дека ќе го препрати мејлот до сите колешки. Дополнително, претпоставената пред сите во канцеларијата ја обвинила подносителката дека лажела за дел од наводите во мејлот, со што сакала да ги наруши и односите со колешките. Сето ова се случувало во подоцнежните месеци од нејзината бременост (шести месец бременост, крај на февруари, почеток на март), што предизвикало голем стрес кај нејзе. После ваквиот мејл, комуникацијата со претпоставената била сведена на минимум, а работните задачи подносителката ги добивала преку нејзините колешки. По овој мејл, бил закажан онлајн состанок после два месеци, односно крајот на мај 2024 година, со нејзината директна претпоставена и одговорната за Одделот за ----- на Западен Балкан- -----, на кој подносителката била нападнаа зошто воопшто го испратила мејлот, а воопшто не било постапено во насока таа да се заштити од дискриминација. Подносителката продолжила да работи од дома до последниот ден до породувањето.

Првиот ден кога подносителката се вратила на работа по користењето на породилното отсуство и користење на 10 дена од стариот одмор бил на 28.4.2025 година. Во моментот кога пристигнала во работните простории на нејзиното биро седела нејзината замена, а таа седела на столче во канцеларијата без работно биро и работни задачи. После два и пол часа била повикана на состанок преку нејзините колешки од страна на претпоставената ----- . Состанокот се одржал онлајн и на истиот освен подносителката, присуствувале и нејзината претпоставена -----, -----, одговорна за Одделот за ----- на Западен Балкан на ----- и колешката од правен сектор ----- . На овој состанок од страна на ----- ѝ било соопштено дека поради структурни промени во фирмата нема потреба од лице со нејзиниот профил, односно квалификации и дека договорот за работа нема да ѝ биде продолжен. Официјално договорот за работа на подносителката истекол на 31.5.2025 година. Според

сознанијата на подносителката, во тој период лицето кое била нејзина замена не била во брак, не била бремена, ниту имала деца.

Дека договорот за работа на подносителката не бил продолжен поради бременост и мајчинство и поради виктимизација за претходно пријавената дискриминација, таа смета дека докажува и фактот што во јули 2025 година правното лице -----, кое е всушност -----, објавило оглас во траење од еден месец за работната позиција ----- . Со оглед дека подносителката ги исполнувала критериумите и имала претходно искуство во посочените работни задачи, иако истото не било побарано, се пријавила на огласот, но до поднесување на претставката не е повикана на интервју. Како доказ приложува објавен оглас на мрежата LinkedIn од страна на -----, од страна на -----, како и мејл за потврда дека апликацијата на подносителката е примена од страна на -----.

Врз основа на сето погоре наведено, бара од Комисијата за спречување и заштита од дискриминација да утврди продолжена директна дискриминација врз основа на пол, односно бременост, личен и семеен статус, односно мајчинство, како и виктимизација од страна на ----- и -----, раководителка на Секторот за ----- на ----- ДООЕЛ. Во проценката за утврдување на директна дискриминација од страна на ----- ДООЕЛ, бара Комисијата да го гледа работниот однос како „работна врска“ која вклучува утврдување на вистинскиот работодавач, наместо тесниот формален договорен работен однос. Наведува дека во конкретниот случај вистински работодавач е ----- ДООЕЛ, а во смисла на место на извршување на работните задачи, контрола врз задачите и работата, супервизија и одлуки за покачување на плата и продолжување на работата. Доколку Комисијата одлучи да го толкува работниот однос на подносителката со ----- ДООЕЛ во потесна смисла, тогаш бара да биде утврдена директна дискриминација по основ на пол, односно бременост, личен и семеен статус, односно мајчинство, како и виктимизација од страна на -----, а по инструкција на -----.

Во прилог на претставката беа доставени:

- Договор за вработување помеѓу ----- и -----
- Анекс кон Договорот за вработување
- Пријава/Одјава во задолжително социјално осигурување- Образец М1/М2
- Мејл комуникација
- Лекарски извештај за дадено боледување
- Објавен оглас на мрежата LinkedIn
- Писмо за препорака од ----- за -----
- Извештај од доктор специјалист гинеколог и акушер за гинеколошки преглед -----.

Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, согласно член 24 став 7 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, на ден 27.10.2025 година испрати Известување бр. 08-746/2, Известување бр. 08-746/3 и Известување бр. 08-746/4 за произнесување по наводите од претставката до ----- ДООЕЛ -----, ----- и ----- ДООЕЛ -----.

На ден 19.11.2025 година до Комисијата за спречување и заштита од дискриминација пристигна Произнесување со арх. бр. ----- од страна на ----- ДООЕЛ ----- и ----- ДООЕЛ -----, заведен во Комисијата под бр. 08-746/5.

Во своето произнесување тие најпрво ги отфрлаат наводите за дискриминација како неточни и тенденциозни, за да се наруши угледот на ----- и на вработената -----.

Наведуваат дека друштвото ----- ДООЕЛ ----- има воспоставено високи стандарди за забрана на дискриминација и активно промовира еднаквост, поддршка на мајчинство и родителство, поддршка на вработените во процес на вонтелесно оплодување и поддршка во процесот на одржување на ризична бременост. Следно наведуваат дека кај работодавачот друштвото ----- ДООЕЛ ----- е забранета директната и индиректната дискриминација,

како и сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, со цел да се обезбеди целосна заштита на правата на родителите.

Информираат дека од вкупно 35 вработени, 23 се жени, што претставува 65,71% од вкупниот број на вработени.

Понатаму наведуваат дека подносителката на претставката ----- била вработена во ----- ДООЕЛ ----- и упатена на извршување на асистентски услуги во процесот на ----- во ----- започнувајќи од 1.6.2023 година, како студент на ----- факултет, без завршена дипломска работа и без претходно работно искуство во делот ----- . Таа во тој момент била почетник, без развиени особини за самостојна работа и истата поминала низ обука за добивање на први почетнички знаења и вештини со цел развој на асистентски способности. Дипломската работа ја завршила во месец септември 2023 година, додека веќе била упатена на извршување на асистентски услуги во процесот на регистрација на ----- .

Во однос на бременоста на подносителката, ----- изјавува дека никогаш не ѝ било кажано дека не може да ја задржат на работа поради настанатата бременост. Како доказ на тоа го наведува продолжувањето на договорот за услуга со ----- ДООЕЛ ----- на дополнителна една година, кој договор за услуги истекувал на 1.6.2024 година, односно пред заминување на ----- на породилно отсуство. Договорот бил продолжен до 31.5.2025 година.

Веднаш откако била известена за проблемите со бременоста на подносителката, ----- побарала таа да достави извештај од матичен лекар-гинеколог. Наведува дека компанијата има јасни правила и процеси за пријавување на случаи на привремена спреченост од работа и дека подносителката била советувана да отвори боледување, но таа одбила да отвори боледување и наместо тоа побарала да ѝ се овозможи извршување на услугите поврзани со асистентска работа во процесот на регистрација на ----- со работа од дома.

----- информира дека согласно Правилникот за работа во ----- овозможена е хибридна работа во текот на работната недела и тоа два работни дена работа од дома и три работни дена работа во канцеларија. Само во текот на пандемијата било возможно користење на институтот работа од дома за трудници и лица со хронични болести, а согласно препораките на Владата. Оттука, таа морала да добие одобрение од нејзините претпоставени и секторот за човечки ресурси за таквото барање на подносителката, со што го истакнува како невиното тврдењето дека имала целосни ингеренции самата да одлучи по тоа. Побарала и инсистирала ----- да достави потврда од гинеколог со која се препорачува работа од дома. Потврдата била донесена во февруари 2024 година, иако истата била издадена со датум 4.1.2024 година. Барањето за работа од дома во цело времетраење на работната недела било одобрено во март 2024 година.

Целосно ги одбива наводите дека таа и ----- се виновни за потешкотиите кои биле идентификувани во рана бременост кај -----, смета дека истите се детски, медицински неповрзани и недокажани и се клевета врз нејзе и компанијата која ја претставува. Доколку медицинската состојба и безбедноста на мајката и плодот биле загрозени, наведува дека има постапка за заштита на истите преку платено отсуство за привремена спреченост од работа, за која ----- никогаш не ја доставила документацијата. Истакнува дека ниту таа, ниту ----- - ----- некогаш се обиделе ниту кон подносителката, ниту кон друг колега да дискриминираат или ускратуваат одредени права и одлуката да доаѓа да извршува услуги за кои е упатена во просториите на ----- ја донела сама и независно.

Дополнително, во врска со наводите за покачување на платата, ----- изјавува дека никогаш не ѝ било кажано на подносителката дека нема да добие покачување поради нејзината бременост и мајчинство и дека тоа се ноторни невиности и лаги.

Мејлот кој подносителката наведува дека го испратила против -----, директорката - ----- и управителот на ----- - -----, крајот на февруари/почетокот на март 2024 година поради дискриминација извршена од страна на претпоставената -----, всушност бил испратен на 11.4.2024 година и истиот бил молба за зголемување на платата и објаснување дека нема да оди на боледување затоа што сака да помогне на останатите колешки во секторот. Притоа, во мејлот таа не навела никаква дискриминација и неправда. Истиот мејл,

претпоставената на -----, -----, ѝ го препратила на ----- согласно компаниските правила, како директна претпоставена на ----- во тој период. Појаснува дека ----- не добила писмен одговор на мејлот бидејќи после тоа таа закажала состанок, согласно работните обврски, со нејзината претпоставена ----- и ----- на ден 23.4.2024 година (а не крај на мај како што е наведено во претставката). Потенцира дека во ниту еден момент ----- -- не била нападна од нејзина страна зошто го пуштила мејлот, ниту пак таа споменала дека е дискриминирана. На состанокот ѝ било овозможено да се изјасни во врска со нејзините барања за зголемување на плата, ѝ било објаснето дека покачувањето не зависи ниту од ----- --- како нејзина претпоставена, ниту пак од претпоставената на -----, -----, односно дека тоа се врши согласно одредените правила и процедури на компанијата, за кои тие не се надлежни за да ја донесат одлуката. Исто така ѝ било кажано дека договорот ќе ѝ биде продолжен за една година, со што ѝ се овозможува правото на користење на породилно отсуство и надомест. Наведува дека не е вистина тврдењето на ----- дека веднаш по добивањето на мејлот таа дошла во нејзината канцеларија видно изреволтирана за да ги наруши односите со колешките. Со оглед на тоа дека колешките биле индиректно споменати во мејлот (на начин на којшто било прикажано дека ----- работи најголем дел од работите и тоа без никаква помош, за што претпоставената вели дека не е вистина бидејќи таа била почетник и несамостојна во извршувањето на работните задачи), таа дошла во нивната канцеларија за отворено да разговараат, како што секогаш се работело кај нив во службата за регистрација на ----- и тоа било дури после состанокот одржан со ----- од 23.4.2024 година.

За време на породилното отсуство, било побарано од ----- ДООЕЛ да им упати друго лице кое ќе дава асистенција во процесот на регистрација на ----- . Лицето кое било упатено од ----- целосно се вклопило во тимот и работните обврски, кои биле проширени и променети поради системски, оперативни и технички промени во самите системи на компанијата -----, како и поради соодветните структурни промени кои следувале по нејзиното заминување на породилно отсуство.

Во однос на огласот споменат во претставката и објавен во јули 2025 година, појаснува дека истиот бил отворен поради заминување на вработена во -----, која била вработена на позиција -----, а не е лице кое е упатено од друга компанија за вршење асистентски позиции. Претпоставената ----- прашува како -----, која тврди дека во континуитет била дискриминирана, шиканирана и невреднувана од страна на компанијата -----, се пријавува на оглас и сака да стане дел од компанијата. Истото го карактеризира потенцијално како чин на длабок гнев кон ----- поради неможноста да пронајде нова работа, а претставката ја поднела од одмазднички причини.

Наведува дека ----- има воспоставено култура на целосно почитување на правата на вработените во бременост, раѓање и родителство и дека строго се забранети сите облици на дискриминација на работничка поради тие основи, како и дека постои култура во која ниту еден вработен или кандидат за работа кај работодавачот не смее да се става во нееднаква положба поради било која основа.

Во однос на наводите кои подносителката ги изнесува во претставката, вработената - ----- - Директор за ----- на Западен Балкан, која е одговорна за Македонија започнувајќи од 1.1.2025 година, го изјавува следното:

На ден 23.4.2024 година, по добивањето на е-пошта примена на 11.4.2024 година, испратена од ----- до нејзе и директорот -----, бил свикан состанок за разјаснување на ситуацијата и разгледување на барањето на ----- . На состанокот биле присутни таа и ----- --, ----- била информирана дека нема причина за загриженост и дека нејзиниот договор ќе биде соодветно продолжен, дека во ниту еден момент не се довело во прашање ускратување на правата од бременост и мајчинство, дека тоа се лични видувања и неповрзани со реалноста во ----- . Напротив, наведува дека ----- ги поттикнува сите жени да се остварат како мајки, а на татковците им е дадено право да користат татковство при раѓање на дете, кое правило е воспоставено на ниво на Западен Балкан. Ова го поткрепува со Анексот на договорот за

вработување склучен помеѓу подносителката на претставката и ----- ДООЕЛ ----- за периодот од 1.6.2024 до 31.5.2025 година, а побарано од -----, за кој смета дека го прави неспорен фактот дека ----- и работодавачот ----- ДООЕЛ ----- немале намера да го прекинат работниот однос или да ја дискриминираат вработената врз основа на бременост, мајчинство или кој било друг личен статус. Напоменува дека договорот на ----- бил продолжен и дека со тоа ѝ се овозможило да добива надоместоци за мајчинство во текот на целото нејзино породилно отсуство.

Дополнително, ѝ било објаснето дека воспоставените процеси, правила на корпоративно управување во ----- и партнерскиот однос кој го има ----- со -----, бара директна комуникација на вработените или упатените лица со своите претпоставени и обврска за вклучување на претпоставениот во целата кореспонденција поврзана со работните задачи или статусот на вработениот. Во овој случај, -----, како вработена во ----- ДООЕЛ ----- и упатена на извршување на асистентски услуги во -----, испратила е-пошта до лица кои не се нејзин непосреден претпоставен, а притоа не ја вклучила претпоставената каде е упатена за извршување на асистентските услуги во кореспонденцијата, со што ја прекршила постапката за внатрешна комуникација. Наведува дека и покрај тоа, ----- и ----- постапиле во согласност со важечките законски прописи и внатрешни процедури и дека на ----- ѝ било овозможено непречено да ги извршува работните задачи и да го продолжи договорот во предвидениот рок, со финансиски износ како чинење на услуга, односно остварена бруто плата во рамките која била можна во тој момент.

Во врска со изјавата дека во јули 2025 година бил објавен оглас за нова позиција „-----“, истакнува дека огласот бил објавен на 18.7.2025 година, откако колешката вработена во -----, која претходно ја извршувала наведената позиција, поднела барање за прекин на работен однос од 3.7.2025 година, со отказан рок до 3.8.2025 година, со што во меѓувреме се создале услови на ослободување на работна позиција согласно Систематизацијата на работни позиции во ----- . Нагласува дека тоа е сосема друга позиција и дека објавувањето на огласот за наведената позиција било единствено последица од потребата за пополнување на слободното работно место согласно Систематизацијата на работни позиции во ----- . Последно, ----- потврдува дека постапките на работодавачот биле во согласност со деловните потреби и интерните процедури.

Сумирано во однос на фактичката состојба, истакнуваат дека договорот за работа на определено време бил продолжен со анекс до 31.5.2025 година од страна на ----- ДООЕЛ -----, со што било обезбедено правото на породилно отсуство и надомест, а потоа договорот за работа на определено време помеѓу ----- ДООЕЛ ----- и ----- и договорот за услуги помеѓу ----- и ----- ДООЕЛ ----- истекол за времето за кое бил склучен, заради истек на потребата од асистентски услуги. Во овој контекст се повикуваат на член 101 став (3) од Законот за работните односи, согласно кој околностите поврзани со бременост, раѓање и родителство не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен.

Во прилог на произнесувањето беше доставен Правилник за работа на ----- ДООЕЛ -----.

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

Подносителката на претставката била вработена во ----- ДООЕЛ ----- со Договор за вработување склучен на определено време од една година, од 1.6.2023 година до 1.6.2024 година, за работно место асистент на регистрација на лекови. Договорот за работа бил склучен помеѓу нејзе и ----- ДООЕЛ -----, но како што предвидувал и самиот договор,

работните задачи ги вршела во просториите на ----- . Нејзина директна претпоставена била -----, вработена во ----- ДООЕЛ.

Во месец ноември 2023 година подносителката дознала дека е бремена, за што усно ја известила претпоставената. Периодот по тоа, ѝ биле дадени препораки од гинеколог за боледување и користење на хормонска терапија. Подносителката доставила медицинска документација за состојбата до претпоставената, по што била советувана да отвори боледување, но таа наместо тоа побарала да ѝ се овозможи извршување на услугите поврзани со асистентска работа во процесот на регистрација на лекови со работа од дома. Претпоставената ѝ одговорила дека за ваквото барање ќе мора да побара одобрение од нејзините претпоставени и секторот за човечки ресурси.

Согласно Правилникот за работа во -----, овозможена е хибридна работа во текот на работната недела и тоа два работни дена работа од дома и три работни дена работа во канцеларија. Претпоставената побарала подносителката да достави потврда од гинеколог со која се препорачува работа од дома. Потврдата била донесена во февруари 2024 година, а барањето за работа од дома во цело времетраење на работната недела, односно сите пет работни дена, било одобрено во март 2024 година.

Пред истекот на Договорот за вработување, ----- и ----- ДООЕЛ ----- склучиле Анекс кон Договорот за вработување, со кој работниот однос ѝ бил продолжен до 1.6.2025 година. Со анексот немало предвидено покачување на плата.

На 11.4.2024 година, подносителката испратила е-мејл до ----- и -----, во кој ги истакнала своите работни задачи и заслуги и побарала со анексот кој ќе го склучи да добие покачување на платата од барем 20%. Потенцирала дека е на хормонска терапија заради задржување на бременоста и дека не отишла на боледување со цел да не го остави тимот со еден член помалку, правејќи жртва за својата работа која сака да ја задржи.

На ваквиот мејл таа не добила писмен одговор, туку бил закажан состанок со нејзе, ----- и нејзината претпоставена ----- на ден 23.4.2024 година. На состанокот било разговарано за барањето за зголемување на плата, а на подносителката ѝ било кажано дека покачувањето не зависи ниту од ----- како нејзина претпоставена, ниту пак од претпоставената на -----, ----- . Исто така ѝ било кажано дека договорот ќе ѝ биде продолжен за една година, со што ќе може да го искористи правото на користење на породилно отсуство.

По користење на породилното отсуство и 10 дена од стариот одмор, подносителката се вратила на работа на 28.4.2025 година. Кога пристигнала во работните простории, на нејзиното биро седела нејзината замена, додека пак таа била без работно биро и работни задачи. После два и пол часа била повикана на состанок кој се одржал онлајн и на истиот освен подносителката, присуствувале и нејзината претпоставена -----, ----- и колешката од правен сектор ----- . На овој состанок од страна на ----- ѝ било соопштено дека поради структурни промени во фирмата нема потреба од лице со нејзиниот профил, односно квалификации и дека договорот за работа нема да ѝ биде продолжен. Договорот за работа на подносителката истекол на 31.5.2025 година.

На 18.7.2025 година од страна на правното лице -----, во чија сопственост е -----, бил објавен оглас за работната позиција ----- . Подносителката сметала дека ги исполнува критериумите и бидејќи имала претходно искуство во работните задачи наведени во огласот, се пријавила на него, но не била повикана на интервју. Огласот се однесувал на позиција различна од онаа која подносителката претходно ја извршувала, а бил објавен бидејќи вработената која била на таа позиција поднела барање за прекин на работен однос од 3.7.2025 година, со отказан рок до 3.8.2025 година, со што во меѓувреме позицијата се ослободила.

Во оваа насока, член 6 од Законот за спречување и заштита од дискриминација ја дефинира дискриминацијата како:

„Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел

или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други“.

Директна дискриминација согласно член 8 став (1) од Законот за спречување и заштита од дискриминација постои кога „со едно лице или со група се постапува, се постапувало или би се постапувало понеповолно во однос на друго лице или група во фактичка или можна споредлива или слична ситуација, врз дискриминаторска основа“.

Интерсекциска дискриминација согласно член 4 став (1) точка 13 од Законот за спречување и заштита од дискриминација е „секоја дискриминација врз две или повеќе дискриминаторски основи што се истовремено и неразделно поврзани“.

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

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

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

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

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

при вработувањето врз основа на брак или мајчинство и дека отпуштањето врз основа на бременост, породилно отсуство или брачна состојба, треба да се забрани и да биде предмет на санкции.

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

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

Член 6 од Законот за работните односи воспоставува генерална забрана на дискриминација, меѓу другото и врз основа на пол, семеен статус или други лични околности.

Заштитата од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и мајчинство е изречно предвидена во **Член 9-б од Законот за работните односи** кој гласи:
„(1) Забранети се сите облици на дискриминација на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно со закон.

(2) Забраната на дискриминација од ставот (1) на овој член се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.“

Бременоста претставува посебно заштитена основа, која е нераскинливо поврзана со полот и биолошките карактеристики на жените. Бременоста може да се манифестира како форма на интерсекциска дискриминација бидејќи таквата дискриминација не произлегува исклучиво од една заштитена основа, туку од меѓусебната поврзаност на полот и бременоста, а неретко и со други лични својства, како што се семејниот статус, економската положба на работничката и слично. Во вакви случаи, дискриминацијата не може соодветно да се согледа доколку секоја од основите се анализира засебно, бидејќи токму нивната кумулативна застапеност доведува до особено ранливата положба на бремените работнички.

Согласно **член 101 од Законот за работните односи**, околностите на бременост, раѓање и родителство не го спречуваат престанокот на договорот за вработување склучен на определено време, со истек на времето за кое тој договор е склучен. Меѓутоа, иако станува збор за работен однос заснован на определено време, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ги цени целокупните околности кои довеле до тоа работодавачот да не ѝ го продолжи договорот за вработување на подносителката по нејзиното враќање од породилно отсуство.

Во конкретниот случај, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација ги ценеше сите околности поврзани со бременоста и мајчинството, како нераскинливо поврзани основи, како и нивното потенцијално влијание врз одлуките на работодавачот.

Комисијата ги разгледува бременоста и мајчинството како една временски и суштински поврзана целина, односно една дискриминаторска основа. Оттука, Комисијата го ценеше фактот што работодавачот, по дознавање за состојбата на бременост на подносителката на претставката, ѝ го продолжил договорот за работа за уште една година, но истовремено ги ценеше и околностите поврзани со непродолжување на договорот по нејзиното враќање на работа после породилното отсуство.

Во согласност со член 26 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, за префрлање на товарот на докажување, подносителот на претставката кој тврди дека е сторена дискриминација е должен да ги изнесе сите факти што го прават тврдењето веројатно. Доколку Комисијата утврди дека тврдењето е веројатно, тогаш товарот на докажување преминува на лицето против кое е поднесена претставката.

Во конкретниот случај, откако подносителката го направи веројатно постоењето на дискриминација, товарот премина на работодавачот да докаже дека постапил врз основа на објективни и легитимни причини. Во оваа смисла, Комисијата утврди дека работодавачот не го поби тврдењето за дискриминација, односно не понуди доволно докази дека одлуката за непродолжување на договорот не била заснована на околнота на бременост и мајчинство.

Имено, на првиот работен ден по породилно отсуство на подносителката, поточно на ден 28.4.2025 година, во работните простории на нејзиното биро седела нејзината замена, а таа седела на столче во канцеларијата без работно биро и работни задачи. Истиот ден, била повикана на состанок на кој присуствувале и нејзината претпоставена -----, одговорното лице за Одделот за ----- на Западен Балкан на -----, -----, како и колешка од правниот сектор на компанијата. На состанокот ѝ било соопштено дека поради структурни промени во фирмата нема потреба од лице со нејзиниот профил, односно квалификации и дека договорот за работа нема да ѝ биде продолжен. Договорот за работа на подносителката истекол на 31.5.2025 година.

Ваквите наводи се во спротивност со наводите изнесени во произнесувањето на работодавачот каде се наведува дека лицето кое било упатено од ----- целосно се вклопило во тимот и работните обврски, кои биле проширени и променети поради системски, оперативни и технички промени во самите системи на компанијата -----, како и поради соодветните структурни промени кои следувале по нејзиното заминување на породилно отсуство, што ја доведува во прашање веродостојноста на изнесените причини за непродолжување на договорот. Спротивно на она што ѝ било кажано на подносителката, компанијата сè уште имала потреба од лице со нејзиниот профил, односно квалификации, што дополнително укажува на тоа дека околнота на бременост и мајчинство кај подносителката била пресудна за таа да биде заменета со друга вработена, која во тој момент не била во брак, не била бремена, ниту имала деца.

Фактот што одлуката за непродолжување на договорот за работа ѝ е соопштена веднаш по враќањето од породилно отсуство, без претходна проценка на нејзината работа по враќањето, укажува дека истата била донесена однапред, за време на породилното отсуство, како и дека не постоел период на евалуација на нејзината работа, а со тоа ниту реална можност таа да продолжи на работното место. Временската непосредност помеѓу враќањето од породилно отсуство и соопштувањето за непродолжување на договорот, околнота дека таа по враќањето немала работни задачи, ниту сопствено работно биро, како и контрадикторноста во наводите на работодавачот во однос на потребата од нејзиниот профил, упатуваат на заклучок дека бременоста и мајчинството биле одлучувачки фактор во одлуката да не ѝ биде продолжен договорот за работа. Оттука, Комисијата констатира дека иако првично на подносителката ѝ бил продолжен договорот за работа, тоа не го исклучува влијанието на самата бременост и мајчинството врз понатамошната одлука на работодавачот да не го продолжи нејзиниот работен однос по враќањето од породилно отсуство.

Дополнително, Комисијата го ценеше фактот дека кратко по престанокот на работниот однос на подносителката, во рамки на истата компанија бил објавен оглас за работна позиција во областа на регулаторни работи. Иако станува збор за различна работна позиција од онаа која подносителката претходно ја извршувала, Комисијата оцени дека природата на работните задачи, потребните квалификации и областа на работа се суштински блиски, што укажува на континуирана потреба од ангажирање на стручен кадар со профил сличен на оној на подносителката. Во таа насока, особено се зема предвид дека подносителката веќе поседувала релевантно искуство во процесите на регистрација на

лекови и била интегрирана во работниот процес пред заминувањето на породилно отсуство. Оттука, објавувањето на нов оглас во краток временски период по нејзиното заминување дополнително ја доведува во прашање основаноста на тврдењата на работодавачот дека повеќе не постоела потреба од лице со нејзиниот профил. Напротив, ваквата околност укажува дека потребата за ваков вид на работни задачи и квалификации продолжила да постои, но дека подносителката не била разгледана како потенцијален кандидат, што, во контекст на другите утврдени факти, претставува дополнителен индикатор дека нејзината бременост и користењето на породилното отсуство имале влијание врз одлуката за непродолжување на нејзиниот работен однос.

Имајќи го предвид наведеното, Комисијата за спречување и заштита од дискриминација одлучи како во диспозитивот на мислењето.

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

ПРЕПОРАКА

СЕ ПРЕПОРАЧУВА ----- и ----- да направат обид за спогодбен, солидарен надомест на нематеријалната штета која ----- ја претрпела како последица на утврдената дискриминација, **во рок од 60 дена** од денот на приемот на ова мислење и за истото писмено да ја известат Комисијата.

СЕ ПРЕПОРАЧУВА -----, ----- и ----- писмено да ѝ се извинат на ----- за сторената дискриминација **во рок од 30 дена** од денот на приемот на ова мислење и за истото писмено да ја известат Комисијата.

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

Комисија за спречување и заштита од
дискриминација
Претседател
Душан Томшиќ

Доставено до:
