



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 2461/2015
11.02.2016. године
Београд

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Лидије Ђукић и Божидара Вујичића, чланова већа, у правној ствари тужиље Ј.С. из М., чији је пуномоћник М.Р., адвокат из М., против туженог Дома здравља С., чији је пуномоћник Д.П., адвокат из С., ради утврђења дискриминације, одлучујући о ревизији туженог изјављеној против пресуде Апелационог суда у Београду Гж1 4091/13 од 21.04.2015. године, у седници одржаној 11.02.2016. године, донео је

РЕШЕЊЕ

УКИДА СЕ пресуда Апелационог суда у Београду Гж1 4091/13 од 21.04.2015. године и пресуда Другог основног суда у Београду, Судска јединица у Сопоту, П1 1148/13 од 03.04.2013. године, а предмет се враћа првостепеном суду на поновно суђење.

Образложење

Пресудом Другог основног суда у Београду, Судска јединица у Сопоту П1 1148/13 од 03.04.2013. године, ставом првим изреке, усвојен је тужбени захтев и утврђено да је тужени, преко законског заступника – директора С.С. вршио дискриминацију тужиље у периоду од августа 2007. године до 01.10.2010. године. Ставом другим изреке одлучено је да свака странка сноси своје трошкове поступка.

Пресудом Апелационог суда у Београду Гж1 4091/13 од 21.04.2015. године, ставом првим изреке одбијене су, као неосноване, жалбе парничних странака и првостепена пресуда је потврђена. Ставом другим изреке тужени је обавезан да тужиљи накнади трошкове поступка по жалби од 18.000,00 динара, док је преко наведеног износа до тражених 36.000,00 динара, захтев тужиље одбијен, као неоснован. Ставом трећим изреке одбијен је захтев туженог за накнаду трошкова поступка по жалби.

Против правноснажне пресуде донесене у другом степену, тужени је изјавио ревизију због битне повреде одредаба парничног поступка и погрешне примене материјалног права.

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку применом члана 399. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 125/04 и 111/09),

који закон се примењује на основу члана 506. став 1. ЗПП („Службени гласник РС“ број 72/11), па је нашао да је ревизија основана.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 361. став 2. тачка 9. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности.

Према до сада утврђеном чињеничном стању, тужиља је запослена код туженог почев од 2005. године и била је распоређена на радно место одговорне патронажне сестре са Вишом медицинском школом – санитарног смера и коефицијентом VI степена стручне спреме. У периоду од октобра 2007. године до јула 2009. године налазила се на трудничком и породилском одсуству, а 02.11.2009. године дата јој је понуда за закључење анекса уговора број 4 који је и закључен 19.11.2009. године. Поништај овог анекса тужиља је тражила у овом судском поступку, али је исти правноснажно одбијен. У јуну 2007. године С.С. изабрана је за в.д. директора туженог Дома здравља у С., али одмах по њеном доласку дошло је до несугласица и нетрпељивости између тужиље и С.С. и то након одбијања тужиље да прихвати место главне сестре у Дому здравља и након указивања од стране тужиље, као члана надзорног одбора туженог, да се службени аутомобил в.д. директора користи противно намени с обзиром на пређену километражу, а нарочито након што је тужиља пријавила Секретаријату за здравство да директорка треба да врати отпремнину коју је узела 2005. године, на који начин је створена ситуација сукоба тужиље и директорке туженог, чему у прилог је ишла и чињеница што је тужиљи смањен коефицијент за обрачун зараде и што је тужиља изгубила спор у парници за накнаду материјалне штете по основу мање исплаћене зараде у спорном периоду. Судови су утврдили и да је тужиља, од доласка нове директорке до одласка на трудничко боловање (у октобру 2007. године), као одговорна сестра, била само на једној здравственој акцији и то у јуну исте године, а до одласка на боловање их је било још две – три, али на њих није ишла, а утврђено је и да је директорка туженог телефоном позвала докторку З.В. и предочила јој да уколико буде сарађивала са тужиљом да ће имати проблеме, а да ће тужиља, без обзира што је у другом стању, добити отказ.

Код овако утврђеног чињеничног стања, првостепени суд налази да напред описано понашање представља дискриминаторско понашање директорке туженог према тужиљи, док је другостепени суд (који је на основу овлашћења из члана 369. став 3. ЗПП, отворио главну расправу и допунио доказни поступак) закључио да тужиља јесте дискриминисана од стране директорке туженог, али да се акт дискриминације састоји само у чињеници да је директорка туженог позвала докторку З.В. и предочила јој да ће имати проблеме уколико буде сарађивала са тужиљом, а да ће тужиља, без обзира на чињеницу што је у другом стању добити отказ, као и на основу чињенице што су сведоци М.П. и В.П. у свом исказу навеле да се тужиља жали на директорку да над њом врши дискриминацију, иако овим сведоцима нису били познати ближи детаљи о начину вршења дискриминације. Другостепени суд налази да када директор туженог позива друге запослене да не комуницирају са одређеним запосленим лицем (овде тужиљом), и оствари се одсуство комуникације у форми избегавања разговора са тужиљом, тада то представља безразложно и неоправдано прављење разлике. При том другостепени

суд налази да је тужила на овај начин доведена у неједнак и неравноправан положај у односу на друге запослене жене код истог послодавца у истој ситуацији (у време трудноће) чиме је повређено и начело једнакости из члана 45. став 2. Закона о забрани дискриминације, при чему тужени није доказао супротно, а терет доказивања је био на њему.

Врховни касациони суд налази да се основано ревизијом туженог указује да је због погрешне примене материјалног права чињенично стање остало непотпуно утврђено.

Наиме, судови се правилно позивају и цитирају одредбе члана 18. до 20. Закона о раду, као и на одредбу члана 27. Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09), којима је утврђена забрана дискриминације запослених и то како непосредно тако и посредна дискриминација, с обзиром на њихова лична својства.

Према наведеним законским одредбама, које цитирају нижестепени судови, као и према одредби члана 16. Закона о забрани дискриминације, дискриминација у области рада представља нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или нарушавање уживања под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, напредовања у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености, а које је наведеном одредбом забрањено. Основну карактеристику дискриминације представља неоправдано прављење разлике, па правилна примена наведених законских одредба приликом одређивања постојања дискриминације, подразумева утврђење, постојања понашања којим се нарушава давање једнаких могућности и једнаких услова за уживање свих права из области рада, због којих се запослени ставља у неповољнији положај у односу на остале запослене, а све с обзиром на одређена лична својства.

Имајући ово у виду, Врховни касациони суд налази да побијаном одлуком није утврђено да ли је и на који начин тужила стављена у неповољнији положај у односу на остале запослене код туженог. Само чињеница да је директорка туженог упозорила једног од лекара да ће трпети последице уколико и даље буде комуницирала са тужиљом, а да ће тужила, без обзира што се налази на породилском одсуству, добити отказ, за сада се не може прихватити као дискриминаторско понашање директорке туженог према тужиљи.

Наиме, према до сада утврђеном чињеничном стању, тужила није добила отказ, а из утврђеног чињеничног стања се не може закључити да ли је докторка З.В., којој је упућено ово упозорење, послушала наведени савет и престала да комуницира или смањила комуникацију са тужиљом, те уколико није поступила по упозорењу директорке - да ли је трпела било какву врсту последице. Није утврђено ни да ли је директорка туженог заиста позивала и друге запослене да не комуницирају са тужиљом, односно да ли је тужила на овај начин доведена у непријатну ситуацију, одсуством разговора са колегама.

Врховни касациони суд налази да се не може прихватити ни закључак другостепеног суда да су и сведоци М.П. и В.П., потврдили да је над тужиљом вршена дискриминација, с обзиром да су ови сведоци само навели да им се тужилца жалила да се такво понашање над њом спроводи, али саме нису потврдиле ни један акт који би указао на овакав однос према тужилци, јер о томе нису имала непосредна сазнања, нити су имала сазнања о начину на који се евентуално над тужиљом врши дискриминација (како се то наводи у другостепеној одлуци).

Врховни касациони суд налази да се за сада не може прихватити ни закључак другостепеног суда да је према тужилци повређено начело једнакости из члана 45. став 2. Закона о забрани дискриминације, с обзиром да се из утврђеног чињеничног стања, нити из образложења другостепене пресуде, може закључити на који начин је тужилца доведена у неједнак и неравноправан положај у односу на друге запослене жене код туженог које су у истој ситуацији, односно у време трудноће.

Имајући у виду напред изнето, Врховни касациони суд налази да је због погрешне примене материјално право остало непотпуно утврђено, па је применом члана 407. став 2. ЗПП, одлучио као у изреци.

У поновном поступку, првостепени суд ће допунити доказни поступак, имајући у виду примедбе из овог решења, а потом донети правилну и закониту одлуку.

**Председник већа – судија
Весна Поповић, с.р.**