



Република Србија
ВРХОВНИ КАСАЦИОНИ СУД
Рев2 1589/2016
29.06.2017. године
Београд

У ИМЕ НАРОДА

Врховни касациони суд у већу састављеном од судија: Весне Поповић, председника већа, Божидара Вујичића и Лидије Ђукић, чланова већа, у правној ствари тужиоца АА из ..., чији је пуномоћник Енике Вег, адвокат из ..., против туженог „ББ“, ..., чији је пуномоћник Војислав Мишчевић, адвокат из ..., ради утврђења дискриминације, одлучујући о ревизији тужиоца изјављеној против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 675/16 од 23.03.2016. године, у седници одржаној 29.06.2017. године, донео је

ПРЕСУДУ

ОДБИЈА СЕ, као неоснована, ревизија тужиоца изјављена против пресуде Апелационог суда у Новом Саду Гж1 675/16 од 23.03.2016. године.

Образложење

Пресудом Вишег суда у Зрењанину П1 17/14 од 22.12.2015. године, ставом првим изреке, одбијен је тужбени захтев којим је тужилац тражио да се утврди да су тужени, Надзорни одбор и директор, председник Извршног одбора туженог, дискриминаторским понашањем, односно неједнаким поступањем према тужиоцу, повредом начела једнаких права и давањем првенства другој запосленој, ВВ, у односу на тужиоца, према њему извршили дискриминацију, што је довело до омаловажавања стручности тужиоца, деградације његове личности и повреде професионалног и личног угледа, достојанства и професионалног интегритета, као и обавезивање туженог да тужиоцу због дискриминаторског поступања на име накнаде нематеријалне штете због повреде угледа, достојанства и професионалног угледа, плати 400.000,00 динара са законском каматом од доношења пресуде до исплате. Ставом другим изреке обавезан је тужилац да туженом накнади трошкове парничног поступка од 59.900,00 динара.

Пресудом Апелационог суда у Новом Саду Гж1 675/16 од 23.03.2016. године, одбијена је, као неоснована, жалба тужиоца и првостепена пресуда потврђена.

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

Врховни касациони суд је испитао побијану одлуку, применом члана 408. Закона о парничном поступку („Службени гласник РС“ број 72/11 и 55/14), па нашао да је ревизија неоснована.

У поступку није учињена битна повреда одредаба парничног поступка из члана 374. став 2. тачка 2. ЗПП, на коју ревизијски суд пази по службеној дужности. Ни у поступку пред другостепеним судом није дошло до пропуста у примени или до погрешне примене које од одредаба овог закона, па нема ни повреде из става 1. истог члана, на коју се ревизијом указује, док се ревизијом не указује на друге повреде поступка због којих се она може изјавити, применом члана 407. став 1. ЗПП.

Према чињеничном стању на ком је заснована побијана одлука, тужилац је код правног претходника туженог засновао радни однос 1995. године и као ... обављао је разне послове. У току 2000. године фирма је докапитализована од стране „ГГ“ из ... и тужилац је постављен за руководиоца снабдевања, а 2009. године и за извршног директора продаје. Међутим, након смене дотадашњег директора, на седници Надзорног одбора одржаној 07.04.2010. године, смењен је и тужилац са функције извршног директора продаје. Против ове одлуке тужилац води спор пред Привредним судом у Новом Саду. На основу Правилника туженог о унутрашњој организацији и ситематизацији радних места по новом моделу организовања, тужилац је распоређен у Одељење Набавке на послове “главни купац” у Организационом делу Финансија. Руководилац у том одељењу била је ДД, а њено радно место систематизовано је као стручњак за набавке. Послове “експорт-импорт главног купца” обављала је ЂЂ. ДД је пензионисана 01.09.2012. године, а по конкурс за попуну њеног радног места, на које су у ужи избор ушли тужилац и ЕЕ, примљена је ЕЕ, која је радни однос код туженог засновала у мају 2012 године. ЂЂ је пензионисана у августу 2013. године, а на њено радно место је примљена ВВ, која је радни однос код туженог засновала у априлу 2013. године.

Дана 01.06.2013 године генерални директор, председник Извршног одбора тужене, донео је предлог Правилника о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и ситематизацији радних места. На седници Надзорног одбора туженог, одржаној 23.09.2013. године, поднета је информација о промени унутрашње организације друштва, усклађивањем са организацијом по линде моделу, по којој су највеће промене у групи послова финансија, где су издвојени делови набавке и ИТ менаџер, а у организационом делу набавке брисано је радно место главни купац, као непотребно и нецелисходно. У осталим организационим деловима брисана су радна места која се неће попуњавати. У складу са тим, Надзорни одбор је донео одлуку да се прихвати информација о измени унутрашње организације друштва и да се донесе одлука о вишку запослених, да ће тужиоцу престати радни однос због престанка потребе за његовим радом, због увођења нове унутрашње организације и немогућности да му се обезбеди обављање других послова. Правилник о унутрашњој организацији и ситематизацији радних места донет је 02.10.2013. године, којим је између осталог укинута радно место на које је распоређен тужилац, па му је решењем генералног директора од 04.10.2013. године отказан уговор о раду од 07.04.2010. године. Тужилац је и против овог решења поднео тужбу, па се спор о законитости решења о отказу уговора о раду тужиоцу води пред Основним судом у Новом Саду.

Правилником о изменама и допунама Правилника, извршена је и промена назива радног места главног купца за увоз и извоз у референт за увоз и извоз, и на то радно место је распоређена ВВ, тако да су у служби набавки остале да раде само ВВ и ЕЕ.

Код овако утврђеног чињеничног стања, правилно су нижестепени судови применили материјално право налазећи да у конкретном случају у поступању туженог није било дискриминаторског понашања у односу на тужиоца.

Законом о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“ 22/09), у члану 16. Прописано је да је забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање 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. Из наведене одредбе произилази да су најбитније карактеристике дискриминације - прављење разлике које при том мора бити неоправдано и мора бити везано за неко лично својство дискримисаног лица.

У овом случају, правилно су нижестепени судови закључили да није било неоправданог прављења разлике и неједнаког поступања према тужиоцу у односу на друге запослене на истим пословима, као ни повреде начела једнаких права и обавеза из члана 5. и 8. овог Закона. Из утврђеног чињеничног стања не произилази да је тужилац стављен у неповољнији положај, имајући у виду да је радно место на које је био распоређен укинута, у поступку организационих промена код туженог и усклађивања са унутрашњом организацијом по линде моделу. Доношење решења о престанку радног односа тужиоцу, због престанка потребе за његовим радом, није донето на основу било ког његовог личног својства, већ је везано за измену Правилника туженог о унутрашњој организацији и систематизацији радних места и чињеницу да је укинута радно место на које је до тада био распоређен. Унутрашња организација рада и систематизација радних места представља аутономно право правног лица, па се она не може преиспитивати у судском поступку, већ суд може ценити само законитост одлуке о престанку радног односа, односно да ли је одлука донета у законитом поступку и од стране надлежног органа послодавца. То даље значи да незаконита одлука не мора нужно представљати и дискриминаторско поступање послодавца према запосленом, већ је она дискриминаторска само у случају да је послодавац према једном запосленом неоправдано правио разлику у односу на остале запослене, на основу неког његовог личног својства.

Тужилац је поднео тужбу ради поништаја решења о престанку радног односа, у ком поступку ће суд ценити њену законитост, а у конкретном случају из утврђеног чињеничног стања не произилази да је тужилац неоправдано туженог стављао у неповољнији положај у односу на друге запослене, посебно имајући у виду да се из истог не може закључити да је постојало било које лично својство тужиоца на основу кога је тужени могао или јесте правио разлику у поступању према њему. Ово се односи и на ВВ, на коју тужилац указује тужбом у овој

правној ствари, јер је његово радно место укинато и отказ је уследио као последица овакве организационе промене туженог. У складу са тим, околност што тужилац није распоређен на друго радно место које одговара његовој стручној спреми, знању и способностима, те да ли је уопште постојало упражњено радно место на које је он могао бити распоређен, може бити предмет преиспитивања само у поступку оцене законитости одлуке о престанку радног односа, а не представља основ за утврђење постојања дискриминаторског поступања туженог према тужиоцу, у одсуству основних показатеља оваквог понашања (неоправдано прављење разлике међу запосленима на основу неког личног својства једног од њих).

Имајући у виду напред изнето, Врховни касациони суд налази да је побијаном одлуком правилном применом материјалног права одлучено о тужбеном захтеву, па је на основу члана 414. став 1. ЗПП, одлучио као у изреци.

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

За тачност отправка
Управитељ писарнице
Марина Антонић